



TES-İS



TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

AĞUSTOS 2010



Taşeronlaşma Sorununa
Siyasi ve Akademik Bakış

BAŞYAZI

REFERANDUM

Ülkemizi, 12 Eylül'de yapılacak olan Anayasa değişikliği referandumuna götüren süreç, adeta bir genel seçim atmosferi içinde gerçekleşmektedir. Tartışılması gereken Anayasa değişiklik maddelerinin içeriği olması gerekirken, referandumun asli konusu göz ardı edilmekte, referandum çalışmaları, "evet" in çoğunlukta olması durumunda muhalefetin; "hayır"ın çoğunlukta olması durumunda ise iktidarın "kaybetmesi" eksenine oturtulmaktadır. Anayasa değişikliği gibi partiler üstü olması gereken bir konuda bu denli siyasileşilmesi konuya salt demokratikleşme açısından bakmak isteyen kesimleri sıkıntıya sokmakta, yaratılan "genel seçim" havası "evet" ya da "hayır" oylarının mecrasını kaydırmaktadır.

Referandum sürecinde kullanılan siyasi üslup da son derece rahatsız edici bir düzeydedir. Liderlerin birbirlerine karşı sarfettikleri kırıcı ve neredeyse hakarete varan sözler parti liderlerinden çok toplumu incitmekte, referandum sonrasında ülkenin bir çok sorununun çözümü için omuz omuza olması gerekenlerin "kötü söz" temelinde bu denli ayrı düşmesi, toplumu ülkenin geleceği adına umutsuzluğa düşürmektedir.

Yaşanan süreçte "evet" ya da "hayır" temelinde toplumun katagorize edilmeye çalışılması bir diğer rahatsızlık konusunu oluşturmaktadır. Tabanında her türlü eğilimi barındıran TÜRK-İŞ, genel seçimlerdeki geleneksel tavrını referandum sürecinde de sürdürmüş ve temsil ettiği kitleyi özgür iradesi ile baş başa bırakma yolunu seçmiştir. TÜRK-İŞ, bu tavrıyla yaratılmak istenen yeni bölünmelerin malzemesi olmadığı gibi, alabildiğine siyasileşen bu tabloda siyasi partilere olan geleneksel mesafesini de korumuştur.

Referandum sonucu ne olursa olsun, Türk siyaseti, demokrasi kültürü adına bu süreçte iyi bir sınav verememiştir. Dileğimiz, siyasetin, açılan yaraları fark etmesi, gerekli dersi alması ve demokrasi kültürünü toptan reddeden tavır ve üslupları gelecek dönemlere taşımamasıdır.

Mustafa Kumlu
Genel Başkan



TES-İŞ

TÜRKİYE ENERJİ, SU ve GAZ İŞÇİLERİ
SENDİKASI'nın Eğitim ve Kültür Yayın Organıdır

Sayı: 2010-2
Ağustos 2010
ISSN: 1301-4714

TES-İŞ Sendikası adına sahibi
Mustafa Kumlu
Genel Başkan

Genel Yayın Koordinatörü
Bayram Eren
Genel Eğitim Sekreteri

Yazı İşleri Müdürü
Sevkuthan Nevsuhan

Yayın Kurulu
Mustafa Şahin
İsmail Bingöl
Bayram Eren
Kenan Eren
Özlem Ataizi Solmaz
Sevkuthan Nevsuhan

Yönetim Yeri ve Yazışma Adresi
TES-İŞ Genel Merkezi
Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23
06510 Beştepe - Ankara
Tel: 0312 212 65 52 - 212 65 42
www.tes-is.org.tr
info@tes-is.org.tr

Yayın Türü,
Yaygın, Süreli, 3 Aylık

TES-İŞ Dergisi,
3 ayda bir yayımlanır ve üyelerine ücretsiz dağıtılır.
Dergide yayımlanan yazılar yazarların görüşünü yansıtır.
Gönderilen; yazı, resim, karikatür, grafik vb. iade edil-
mez. TES-İŞ Dergisi'nde yayımlanan yazılardan kaynak
gösterilerek alıntı yapılabilir.

Grafik Tasarım ve Mizanpaj
Mehmet Ali Yıldırım

Baskı
Korza Basım
Tel: 0312 342 22 08 Faks: 0312 341 14 27
Büyük Sanayi 1. Cadde 95/1 İskitler - Ankara

Baskı Tarihi
20 Ağustos 2010



TES-İŞ'ten

- Genel Başkan Kumlu Antalya, Konya, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Ankara 2 ve Adana Şube Genel Kurulları'nda Konuştu 6
- 21 Şube Genel Kurulunu Yaptı 16
- Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikaları Federasyonu (EMCEF) 8. Genel Kurulu Gerçekleşti 22
- TES-İŞ, Balıkesir, Adapazarı, Yatağan ve Edirne Şubeleri'nde Eğitim Seminerleri Düzenledi 24
- Mustafa Kumlu: Örgütlenmenin Önündeki Engellerin Kaldırılması, Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadelenin En Etkin Yoludur 28
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız TES-İŞ Yönetim Kurulu'nu Ziyaret Etti 31
- TES-İŞ İsrail'in Türk Gemisine Yaptığı Saldırısı Kınadı 32
- TES-İŞ'ten Teröre Lanet 32



DÜNYA'dan

- Dünyada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Hergün Altı Bin Can Alıyor 74
- Avrupa'da İşçiler Yoksul 75
- Avrupa'da Genel Grev Dalgası 76
- Her 100 Çocuktan 19'u İşçi 78
- Dünya'da Fakirlik Kriterleri Değişiyor 80

33

TÜRK-İŞ'ten

- Ekonomi Koordinasyon Kurulu, Ulusal İstihdam Stratejisi'ni Görüştü 34
- TÜRK-İŞ 58. Yılı'nı Kutladı 41
- Mustafa Kumlu ILO 99. Çalışma Konferansı'nda Konuştu 42
- Mustafa Kumlu: Terör Bir İnsanlık Suçudur, Affedilemez, Hoşgörülemez 44
- Genel Başkan Mustafa Kumlu: Emekçilerin Sesine Kulak Verilmesini İstiyoruz 46
- 32 Yıl Sonra Emekçiler Taksim Meydanı'nda 48

52

YURT'tan

- OECD'ye Göre Krizden En Çok Etkilenen Ülke Türkiye 54
- Kayıt Dışı İstihdam 10 Milyon Arttı 55
- Türkiye İş Kazalarında İlk Üçte 56
- Zonguldak'ta Maden Kazası: 30 Madenci Hayatını Kaybetti 58
- Hanehalkı Ayda 1688 TL Harcıyor 60
- Aylık Cari Açık Üç Milyar 337 Milyon Dolar 62
- Anayasa Değişiklik Paketi Referanduma Gidiyor 63
- Türk İşçisinin Yeni Ekmek Kapısı Ortadoğu 64
- Kadınların Doğum Borçlanma Hakkı Kolaylaştırılıyor 65
- Türkiye'de Her Dört Gençten Biri İşsiz 66
- Dört Kişilik Ailenin Açlık Sınırı 822 Lira, Yoksulluk Sınırı 2.676 Lira 67
- Zenginle Fakir Arası Gelir Farkı 8.1 Kat 68
- Kasaya Dakikada 380 Bin TL Giriyor 69
- Yedi Milyon Çalışan Enflasyona Yenildi 70
- İşçi Tüketimden Gelen Gücünü Kullanmaya Hazırlanıyor 71

81

DOSYA

- (CHP MYK Üyesi) İzzet ÇETİN 83
- (MHP MYK Üyesi) Recep DUMANLI 90
- (DSP Genel Başkan Yardımcısı) Uluç GÜRKAN 93
- (BBP Genel Sekreteri) Mustafa DESTİCİ 95
- Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR 97
- Prof. Dr. M. Fatih UŞAN 100
- Doç. Dr. Talat CANBOLAT 103
- Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ 112
- Av. Murat ÖZVERİ 115
- (TES-İŞ Eğitim Müdürü) Resul LİMON 123

130

SEKTÖR'den

- HES Sorunu Büyüyor 132
- Elektrik Dağıtımında Satışa Devam 136
- Başkent Doğal Gaz da Satıldı 137
- Dağıtım Özelleştirmelerinin Sonucu Problem 139
- Enerji Özelleştirmeleri Dünya ve Türkiye: Masalın Ashı! 144
- Rusya ile "Paket (Matruşka) Anlaşmalar" Kapsamındaki Nükleer Serüven 151
- Dünyanın Yeni Gözdesi Yenilenebilir Enerji 170
- Elektrik Mühendisleri Odası: Nükleer Enerjinin 15 Yıllık Faturası 51 Milyar Dolar 172



TES-İŞ'ten



Genel Başkan Kumlu Antalya, Konya, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Ankara 2 ve Adana Şube Genel Kurulları'nda Konuştu

21 Şube Genel Kurulunu Yaptı

Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikaları Federasyonu (EMCEF) 8. Genel Kurulu Gerçekleşti

TES-İŞ, Balıkesir, Adapazarı, Yatağan ve Edirne Şubeleri'nde Eğitim Seminerleri Düzenledi

Mustafa Kumlu: Örgütlenmenin Önündeki Engellerin Kaldırılması, Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadelenin En Etkin Yoludur

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız TES-İŞ Yönetim Kurulu'nu Ziyaret Etti

TES-İŞ İsrail'in Türk Gemisine Yaptığı Saldırıyı Kınadı

TES-İŞ'ten Teröre Lanet



TES-İŞ'ten •

Genel Başkan Mustafa Kumlu Antalya, Konya, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Ankara 2 ve Adana Şube Genel Kurulları'nda Konuştu:

'Taşeron İşçilik Çalışma Hayatımızdan Hemen Çıkartılmalıdır'

Genel Başkan Mustafa Kumlu, katıldığı TES-İŞ Antalya, Konya, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Ankara 2 ve Adana Şube Genel Kurulları'nda ülkenin gündemini oluşturan işsizlik, yoksulluk, iş kazaları ve taşeronlaşmaya değinerek, sadece taşeron işçilik değil tüm güvencesiz çalışma biçimlerinin tarihe gömülmesi gerektiğini belirtti.

Genel Başkan Mustafa Kumlu, katıldığı TES-İŞ Antalya, Konya, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Ankara 2 ve Adana Şube Genel Kurulları'nda ülkenin gündemini oluşturan işsizlik, yoksulluk, iş kazaları ve taşeronlaşmaya değinerek, sadece taşeron işçilik değil tüm güvencesiz çalışma biçimlerinin tarihe gömülmesi gerektiğini belirtti. Ayrıca Kumlu 21. yüzyılda dünyada insanı merkeze koyan çalışma biçimleri yaygınlaştırılırken, ülkemizde hala kölelik düzenini çağrıştıran çalışma biçimlerinin varolmasının Türkiye'nin ayıbı olduğunu söyledi. Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun şube genel kurullarında yaptığı konuşmalardan satır başları şöyle:

ANTALYA: EMEĞİN HAK VE ÇIKARLARINDAN YANAYIZ

TES-İŞ Antalya Şube Genel Kurulu 17 Nisan 2010 günü yapıldı. Genel Kurul'un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Çok yoğun bir eylemlilik sürecinden geçtiklerini, güvencesiz çalışma koşullarına karşı mücadele verdiklerini belirten Kumlu özetle şunları söyledi :

'Daha Güçlü Bir Şekilde Yola Devam'

"Şube Genel Kurullarıyla yenilenen ve güçlenen teşkilatımız, aldığı bu enerjiyi genel merkez genel kurulumuza yansıtacak ve inanıyorum ki TES-İŞ birlik ve bütünlük içinde daha güçlü bir



ANTALYA ŞUBE GENEL KURULU 17 NİSAN 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN H. MEVLÜT ÜNAL SEÇİLDİ.

şekilde yoluna devam edecek."

'Emeğin Hak ve Çıkarlarından Yanayız'

"Biliyorsunuz biz, tüm hükümetlere aynı mesafedeyiz. Çünkü biz emeğin hak ve çıkarlarından tarafız. Bu çerçe-

vede, hükümetlerin yanlış uygulamalarına sonuna kadar karşı çıktığımız gibi, doğru uygulamaları için teşekkür etmeyi de biliriz. Taksim alanı için yıllardan beri emek örgütleri ısrarcı olmuştur. Her yıl izin istenmiş ama bu izin kitlel bir kutlama için alınamamıştır. Ama bu yıl bu izin verilmiştir ve TÜRK-İŞ,



Sayın Başbakan başta olmak üzere bu iznin verilmesine katkıda bulunan herkese teşekkür etmektedir.”

‘Anayasa Değişikliğindeki Beklentimiz Çelişkilerin Giderilmesidir’

“Türkiye gündeminin ana başlıklarından birisini Anayasa değişiklik çalışmaları oluşturmıştır. Biliyorsunuz TÜRK-İŞ, anti demokratik bir anlayışla hazırlanan ve bugüne kadar defalarca yapılan değişikliklere rağmen Türkiye’nin ihtiyaçları karşısında yetersiz kalan 1982 Anayasası’nın sağlanacak en geniş mütabakatla değiştirilmesi

ancak bazı bireysel özgürlüklere öncelik tanıyor olması bakımından olumlu yanlar içerdiğini belirttik.

Taslakta çalışma hayatını düzenleyen kurallara hiç yer verilmemiş olması ise önemli ve büyük bir eksiklik olarak değerlendirerek, Hükümete altı maddelik bir değişiklik önerisi sunduk.

Ancak şu çok açıktır ki, Anayasa değişikliği ister uzlaşma ile yapılsın, ister referanduma gidilsin, Türkiye’nin yeni bir Anayasa’ya olan ihtiyacı devam edecektir.”

vazgeçilmesini isteyen Kumlu özetle şunları söyledi:

‘Emeğin Saldırı Altında Olduğu Bir Dönemden Geçiyoruz’

“TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı “ateşten gömlek” ama bir o kadar da kutsal. Çünkü emeğin hakkı kutsal, emeğin çıkarları kutsal. Temel hedefimiz, sadece sahip olunan hakları kaybetmemek değil, daha ileri hedefler koyup ona doğru yürümek. Emeğin, sadece Türkiye’de değil, tüm dünyada saldırı altında olduğu çok ağır bir dönemden geçip gidiyoruz. Ama yaşanan son ekonomik kriz, “açın döktüğü gözyaşlarının tokun servetini kemirdiğini” bir kez daha ortaya çıkardı. Dünyanın gelişmiş ülkeleri, sosyal devlet uygulamalarına geri dönmeye başladı. Özelleştirmelerin yanlışlığının da fark edildiği bu süreçte bazı ülkelerde kamu yatırımları gözde hale geldi. Paraya yön veren uluslararası kuruluşların uygulanan politikaların özelleştirmesini yaptığı günümüz koşullarında Türkiye’nin önünde de değerlendirilebileceği fırsatlar var. Biz, yaşanan bu dönemde, Türkiye’nin sosyal devlet uygulamalarına geri dönmelerini, başta düşük asgari ücret olmak üzere emek sömürsüne yol açan bütün uygulamalardan vazgeçmesini, güvencesiz çalışma koşullarının tümünü ülkemiz gündeminden çıkarmasını istiyoruz.”

‘Türkiye’de Yıllardan Sonra Bir İlk: Bu Emeğin Birlikteliğinin Gücü’

“Sendikal rekabet nedeniyle birbiriyle sürtüşmeli sendikalarımız olabilir, sorunlara yaklaşımını benimsemediğimiz konfederasyonlar olabilir. Ama unutulmamalıdır ki, Türkiye’de yıllardan sonra bir ilk başarılmış ve her görüşü içinde barındıran altı konfederasyon birliktelik hareket ederek 1 Mayıs kutlamalarının Taksim’de yapılabilmesini sağlamıştır. Bu emeğin birlikteliğinin gücüdür. Bu gücün farkına varmak ve bu gücün gerektiğinde nasıl sorunsuz bir birliktelik yaratabildiğini göstermek hepimizin boynunun borcu-



gerektiğini her fırsatta dile getirmiştir.”

‘Anayasa Taslağı Genel Beklentimizi Karşılamıyor’

“Biz, Anayasa değişiklik taslağına ilişkin yaptığımız açıklamada, taslağın temel beklentimizi karşılamadığını,

KONYA: KIDEM TAZMİNATI PAZARLIK KONUSU EDİLEMEZ

TES-İŞ Konya Şube Genel Kurulu 18 Nisan 2010 günü yapıldı. Genel Kurul’un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Başta düşük asgari ücret olmak üzere emek sömürsüne yol açan bütün uygulamalardan



dur. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarımıza üye işçilerin bu duyarlılıkla hareket edeceğinden eminim."

'Sancılı Bir Özelleştirme Süreci İçindeyiz'

"Türkiye son 20 yıldır son derece sancılı bir özelleştirme sürecinin içinden geçmiştir. 'Zarar eden kuruluşların elden çıkarılması' söylemiyle başlatılan özelleştirme uygulamaları, giderek Türkiye'nin en kârlı kurumlarını da kapsar hale gelmiş, üstüne üstlük yatırımların durdurulmasıyla kurumların zarar eder hale gelmesi için neredeyse özel çaba harcanmıştır. Onlarca usulsüzlük, yolsuzluk tartışması ise cabasıdır. Tüm bunların yanı sıra özelleştirmeler yapılırken, çalışanlar hiç gözetilmemiş, binlerce işçi kendisini kapının önünde buluvermiştir. İşsiz, açsız, çaresiz insanlar o dönemde kendileri için uygulamaya sokulan 4-C statüsüne TÜRK-İŞ'in karşı çıkmasına rağmen razı olmuş, ancak her türlü güvenceden yoksun bu statü yeni sorunların kapısını açmıştır."



KONYA ŞUBE GENEL KURULU 18 NİSAN 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN MEHMET SOLAK SEÇİLDİ.

'4-C Çözüm Değil, Güvencesiz Çalışma Biçimidir'

"İş kolumuzda özelleştirmeler geçen yıl hız kazanmıştır ve halen devam etmektedir. İş kolumuz, özelleştirme furçasının son halkalarından biridir ve unutulmamalıdır ki bu sürecin gecik-

mesi sendikamızın açtığı davalar sonucu gerçekleşmiştir. İş kolumuzda özelleştirmeler geciktirilmiş, ama malesef engellenememiştir.

Özelleştirilen iş yerlerimizde çalışmaya devam eden arkadaşlarımız oldu-



ANKARA 1 NOLU ŞUBE GENEL KURULU 09 MAYIS 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN DURAL KARAKOÇ SEÇİLDİ.



ğu gibi 4-C'ye geçen arkadaşlarımız da olmuştur. Son dönemde 4-C'de bazı iyileştirmeler gerçekleşmiştir ama bu konudaki sorun o kadar köklüdür ki, mesele sonunda Anayasa Mahkemesi'ne intikal etmiştir. TÜİK'te çalışırken emekli olan ancak emekli ikramiyesi almayan bir işçinin girişimleri sonucunda konu Danıştay'a gelmiş, Danıştay da konuyu 4-C'nin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine götürmüştür.

Öyle umuyoruz ki Anayasa Mahkemesi, vereceği kararla bu güvencesiz çalışma biçimini ülkemiz gündeminde çıkaracaktır ama daha öncesinde Hükümetten bir beklentimiz vardır. Hükümet yapacağı bir düzenleme ile bir an evvel Türkiye'yi bu yanlıştan kurtarmalıdır.”

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE: ÜLKEMİZİN GENEL GÜNDEMİ İŞSİZLİK VE YOKSULLUK

TES-İŞ Ankara 1 No'lu Şube Genel Kurulu 9 Mayıs 2010 günü yapıldı. Genel Kurul'un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. 1 Mayıs için atılan adımlarda TÜRK-İŞ'in katkılarının büyük olduğunu ancak Taksim kürsüsünü işgal edenlerin emek düşmanlarının oynayacağı rolü üstlendiğini ifade eden Kumlu özetle şunları söyledi :

'Atılan Adımlarda TÜRK-İŞ'in Katkıları Çok Büyük'

“TÜRK-İŞ Genel Başkanı olduğum 2007 yılı Aralık ayından bu yana çalışanların karşı karşıya kaldığı bir çok sorunu çözmek için çaba sarfettik ama demokrasimiz açısından en büyük kazanımlarımızdan biri yıllardır yasaklı olan emeğin uluslararası Birlik ve Dayanışma Günü olan 1 Mayıs'ın Türkiye'de de tatil ve bayram ilan edilmesi oldu. İkinci önemli kazanımımızı ise, 32 yıldır yasaklı olan Taksim Alanı'nın kutlamalara açılması oluşturdu. Önemli bu iki adımın atılmasında da TÜRK-İŞ'in önemli katkıları oldu.”

'1 Mayıs'ın Birlik ve Dayanışma Ruhuna Saldırılmıştır'

“1 Mayıs görkemli kutlaması içinde yaşanan çirkin saldırı ve kürsü işgali ise gönüllü emekten yana olan herkesin tepkisine neden olmuştur. Çünkü 1 Mayıs Taksim Kürsüsü'nü işgal edenler ve taşla, sopayla, biber gazıyla, pet şişe ile saldırıda bulunanlar, aslında 1 Mayıs'ın birlik ve dayanışma ruhuna saldırmıştır. Kendisine “TEKEL işçisi”, “itfaiye işçisi”, “İSKİ işçisi” adını veren bu saldırganlar, TEKEL işçilerinin, itfaiye işçilerinin, İSKİ işçilerinin verdiği haklı mücadeleyi de gölgeleyerek, emek hareketinin mücadelesini kamuoyu önünde yıpratmak, haklıyken haksız hale getirmek gibi ancak emek düşmanlarının oynayacağı bir rolü üstlenmiştir. Bu saldırganların TEKEL işçisini ya da bir başka işçi grubunu temsil edemeyeceği açıktır.”

'Kıdem Tazminatına Dokunulması Genel Grev Sebebi Sayılır'

“Ülkemizin gerçek gündemi işsizlik ve yoksulluktur. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmak istendiği günümüzde işverenler, işsizliğin azal-

tılmasının formülünü emeğin maliyetinin düşürülmesinde aramakta, sık sık kıdem tazminatlarımızı gündeme getirmektedir. Oysa kıdem tazminatı çalışma yaşamının diğer tüm müesseselerinde olduğu gibi sadece ekonomik değerler göz önüne alınarak düşünülmemesi gereken hassas bir konudur. TÜRK-İŞ Genel Kurulu kıdem tazminatına dokunulması halinde bunun genel grev sebebi sayılacağı yönünde karar almıştır. Bu kararın ışığında kıdem tazminatı şuna mı dönüştürülsün, buna mı dönüştürülsün tartışmalarında TÜRK-İŞ yer almayacak ve gerektiğinde genel kurul kararını uygulayacaktır.

Türkiye'nin gerek güvencesiz çalışma biçimlerinden, gerekse kayıt dışı ekonomiden kurtulabilmesi için örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması zarureti vardır.”

'Siyasetteki Çatışmacı Uslup Değişmemiştir'

“Ülkemiz değişim, dönüşüm, açılım gibi başlıklar altında son derece ciddi bir dönemecin içinden geçmektedir.



Bu başlıkların ne denli değişim, dönüşüm, açılım olduğu, yaşandıkça görülecektir. Ancak son Anayasa değişikliği çalışmaları göstermiştir ki, ülkemizde değişmeyen tek şey siyasetteki çatışmacı üsluptur. Milletin vekillerinin birbirini yumrukladığı, birbirlerine kötü sözlerle saldırdığı bir tablo, ülkemize yakışmamakta, bu üslup, gençlerimize kötü örnek olmaktadır.”

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE:SİYASETİN GÜNDEMİ HALKIN GÜNDEMİ İLE ÖRTÜŞMÜYÖR

TES-İŞ İstanbul 1 No'lu Şube Genel

risinde olmayı, iş yerlerimizi ziyaret etmeyi, üyelerimizle toplantılar yapıp, birebir ilişki kurmayı çok istiyorum. Ancak vakit darlığı nedeniyle bunu yapabilmem mümkün olamıyor. Bazen kimi genel kurullarımızda “Mustafa Kumlu'yu hiç görmedim. Hiç bizim ziyaretimize gelmedi” diyen ve sitem eden delegelerimizle karşılaşıyorum. Bu durum elbette beni çok üzüyor. Ama anlaşılması gereken bir durum var ki, o da TÜRK-İŞ'teki yoğunluk nedeniyle çoğu zaman TES-İŞ'e bile gitmeye vaktimin olamadığı. Bu böyle bir dönem. Ne kadar çok çalışırsak çalışalım, az geldiği bir dönem. TÜRK-İŞ'teki çalış-

kanı seçildikten kısa süre sonra sendikamız bir olağanüstü genel kurul süreci yaşadı. Benim şahsımda TES-İŞ, dolaşısıyla TÜRK-İŞ yıpratılmaya çalışıldı. Bunun sadece TES-İŞ'in şube başkanlarından kaynaklanmadığını, diğer bir çok çevrenin bu olayın zeminini hazırlamak için çaba sarfettiğini bilmenizi istiyorum. İnandınız ya da inanmadınız bilmiyorum ama o günde söyledim, şimdi de söylüyorum... Bir tek yanlışıma belge gösterilsin, bir dakika bile durmam, istifa eder giderim. Eğer suçumuz, kasaları boş bir sendikayı, kasaları dolu hale getirmek, o kasalardaki para eriyip gitmesin diye yatırım yapmaksa,



İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE GENEL KURULU 15 MAYIS 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN ERSİN AKMA SEÇİLDİ

Kurulu 15 Mayıs 2010 günü yapıldı. Genel Kurul'un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Kumlu konuşmasında büyük bir yoğunluk içinde olduğunu, yapılan eylemlerin kazanımlarımızı artırdığını belirterek TES-İŞ'in TÜRK-İŞ için önemine değindi. Genel Başkan Kumlu özetle şunları söyledi :

'Çok Yoğun Bir Dönem Yaşıyoruz'

“Kişisel olarak her şubemizin üye potansiyeli ile daha yakın bir ilişki içe-

malarımızın size yansıyan boyutu sadece aldığımız eylem kararları olabiliyor. Ama bu çalışmaların gerek hükümet nezdinde, gerekse diğer sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkiler nezdinde katılmamız gereken toplantılar boyutu da var. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların genel kurulları ya da düzenledikleri toplantılar boyutu da var.”

'Bir tek Yanlışımıza Belge Gösterilsin, İstifa Ederim'

“Bu arada ben TÜRK-İŞ Genel Baş-

o mal, o mülk değerine değer katarak orada duruyor. Biz yarın bir gün gideceğiz, o mal, mülk sizler için orada durmaya devam edecek.”

'Kıdem Tazminatı Bizim Kırmızı Çizgimiz'

“Gerek özelleştirmeler, gerek emeklilik politikaları nedeniyle tüm sendikaların her gün daha da kan kaybettiği bir dönemin içinden geçiyoruz. Örgütlenmenin önündeki engeller, yeni üye kazanma girişimlerinin işten atılmalarla



sonuçlanmasını beraberinde getiriyor. Yeni üye kaydedemeyen sendikalar da her gün daha da zayıflıyor. Biz enerji sektöründeki özelleştirmeleri ağırlıkla hukuki mücadele ile neredeyse 20 yıl geciktirdik. Eğer o hukuk mücadelesi verilmeseydi, enerjide özelleştirmeler çoktan gerçekleşir, biz de diğer sendikalar gibi gittikçe küçülürdük. Tabii, gün geldi özelleştirmeler bizim kapımızdan da girdi. Son bir yıldır biz de özelleştirme kısıncı altındayız. Biz davalar açıyoruz, bazı bölgelerimizde eylemler yapılıyor, siz de özelleştirmelere karşı tavrınızı koyuyorsunuz. Bizim bu süreçteki en önemli hedefimiz, üyelerimize

sına ya da düşürülmesine itiraz etmezken, işyeri barajının yüzde 50 artı l'de kalması için ısrar ediyor. Bu konudaki geri adım için de bize kıdem tazminatını şart koyuyor. Biz her konuyu görüşür, konuşuruz ama kıdem tazminatı da bizim kırmızı çizgimiz. Bu nedenle şimdilik bir anlaşma gerçekleşmiyor ama bu yıl sonuna kadar yeni düzenlemenin yapılacağını zannediyorum. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın altı ayda bir yayımladığı iş kolu istatistiklerinde 1 Ocak 2011'den itibaren SGK verileri esas alınacak ve bu gerçekleştiğinde yüzde 10 barajını geçebilen sendika sayısı bir elin parmakları-

Ülkemizi yönetenlerin bu gerçeği fark etmeleri ve halkın sorunlarını çözüm için azami çaba sarfetmeleri gerekmektedir.”

'TES-İŞ, TÜRK-İŞ için Çok Önemli'

“TES-İŞ, TÜRK-İŞ'e üye en büyük sendikalardan biridir. TES-İŞ, TÜRK-İŞ için çok önemlidir. TES-İŞ çok önemsendiği içindir ki benim TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı'na seçilmem mümkün olabilmiştir. Bu nedenle sizlerin TÜRK-İŞ'e karşı taşıdığı sorumluluk diğer sendikalardan daha fazladır.”



ERZURUM ŞUBE GENEL KURULU 22 MAYIS 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN MUHARREM DEMİRCAN SEÇİLDİ

istihdam güvencesi sağlayabilmek. Zor bir dönemden geçiyoruz ama biz özelleştirme sürecini geride bırakan sendikalardan bir anlamda şanslıyız çünkü bizim özelleştirmelerimiz çalışma hayatını düzenleyen yasaların değiştirilmek istendiği bir dönemde gerçekleşiyor. Son iki yıldır bu konuda çok ciddi çalışmalar yapılıyor. Düzenlemenin henüz yapılamamasının nedeni işçi kesiminin işverenlerle işyeri barajı konusunda anlaşamaması olarak kendini gösteriyor. İşverenler işkolu barajının kaldırılma-

nı geçemeyecek.”

'Siyasetin Gündemi Halkın Gündemi ile Örtüşmüyor'

“Ülkemizin iki ayrı gündemi var. Halkın gündemi ve siyasetin gündemi. Halkın değişmeyen gündemi işsizlik ve yoksulluk. Siyasetin gündemi ise her gün değişiyor ama hiçbir zaman halkın gündemi ile örtüşmüyor. Ama biz biliyoruz ki halkın gündemi ile örtüşmeyen siyaset, gün geçtikçe erir ve hatta gün gelir siyaset sahnesinden silinebilir.

ERZURUM ŞUBE: ÇALIŞMA HAYATINI DÜZENLEYEN YASALAR DEĞİŞMEK ZORUNDADIR.

TES-İŞ Erzurum Şube Genel Kurulu 22 Mayıs 2010 günü yapıldı. Genel Kurul'un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Kumlu konuşmasında her yeni örgütlenme çabasının işten çıkarmalarla sonuçlandığı bir ülkede demokrasiden bahsetmenin zor olduğunu, bu konuda devam eden yasa değişiklik çalışmalarının sonuç vermediğini ancak çalışma hayatını



düzenleyen yasaların acilen değiştirilmesi gerektiğini söyledi. Genel Başkan Kumlu özetle şunları söyledi :

'İnsanlar Ekmek Parası Uğruna Her Türlü Güvenceden Yoksun Çalışıyor'

"Maalesef Zonguldak Karadon Maden Ocağı'nda bir grizu patlaması meydana gelmiş ve 30 işçimiz hayatını kaybetmiştir. Bu acı olay, başta Zonguldak olmak üzere tüm ülkemizi yasa boğmuş, madenci gerçeği bir kez daha

sulluğun hangi boyutta olduğunu da göstergesidir. İnsanlarımız eve ekmek götürmek uğruna, canı pahasına sendikası ve güvencesiz koşullarda çalışmaya mecbur edilmektedir. Denetim eksikliği, ihmal bu tür kazaları beraberinde getirmektedir. Taşeronlaşmanın sakıncalarını bir kez daha ortaya çıkaran bu faciada hayatını kaybeden kardeşlerimize Allah'tan rahmet, ailelerine ve milletimize başsağlığı diliyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile tüm yetkilileri göreve davet ediyor,

deyse odak haline geliyoruz. Onların aralarındaki sorunları çözmek, ortak hareketliliğin devamını sağlamak bize düşüyor. Bu birlikteliği niye önemsiyoruz? Çünkü sorunlarımız ortak ve biliyoruz ki ortak ve kararlı mücadelenin açamayacağı hiç bir kapı yok. Ancak, emekçilerin sahip oldukları gücü yerinde ve tam zamanında kullanmasının önemi de büyük. Biz kararlarımızı bu hassasiyetle ve teşkilatlarımızın nabzını tutarak almaya çalışıyoruz. Çünkü bizim karar almamızdan çok teşkilatlarımızın



ANKARA 2 NO'LU ŞUBE GENEL KURULU 12 HAZİRAN 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN RECEP DURSUN SEÇİLDİ.

mercek altına alınmıştır. İnsanların ekmek parası uğruna her türlü güvenceden yoksun, yerin yedi kat altına girerek kömür çıkarmaya çalışması, maalesef ülkemizin yarası olmaya devam etmektedir. Madencilik dünyanın her yerinde en riskli iş kollarından biridir. Ama bu riski en aza indirmek Hükümetlerin görevidir. Madenlerle her türlü denetimin tam vaktinde yapılmasının gerekliliği bu acı olayla birlikte bir kez daha gün yüzüne çıkmıştır. Bu acı olay aynı zamanda ülkemizdeki işsizlik ve yok-

benzeri ölümlerin meydana gelmemesi için her türlü önlemin alınmasını bekliyoruz. Biz, madenci ölümlerinin bir kader olmadığını düşünüyor, alınacak önlemlerle ülkemize bir daha böyle bir acının yaşatılmamasını istiyoruz."

'Kararlarımızı Teşkilatımızın Nabzını Tutarak Alıyoruz'

"Biz diğer konfederasyonlarla yaptığımız iş birliğini çok önemsiyoruz ve birlikteliğin korunmasında da nere-

bu kararı hayata geçirmesi önemli. Bu nedenle yapabileceğimiz ve yaptığımızda da gerçekten ses getirecek eylemlilikler içerisinde olmak istiyoruz."

'Özel İstihdam Bürosu Düzenlemesi Gündemden Çıkartılmalı'

"Çalışma hayatının tüm sorunlarının iç içe geçtiği ve hepsinin tüm sıcaklığı ile gündemde olduğu bir dönem yaşıyoruz. Bizim temel görevimiz, daha ileri kazanımlar hedefleyip ona



yürümek olması gerekirken, ağırlıkla mevcut haklarımızı koruyabilmenin mücadelesini veriyoruz. Mesela, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi veren bir düzenlemeyi gündeme getiriyorlar. Çalışma yaşamındaki kuralıslığı yasalastırma anlamına gelen bu düzenlemeye engel oluyoruz, ama bir türlü gündemden çıkarmadıklarını, fırsat bulduklarında yeniden çıkarmaya çalışacaklarını hissediyoruz. Ya da bir gecede işçilerin olan işsizlik sigortası fonundan milyarlarca lirayı amacı dışında bir alana aktarabiliyorlar. Sosyal diyalogdan falan bahsediyorlar ama, hiç bize danışmadan, bizden habersiz, gece yarısı operasyonlarıyla çalışma yaşamını alt üst edecek düzenlemeleri gündeme getirebiliyorlar. Bu nedenle sürekli iz sürmek, sürekli uyanık olmak durumundayız.

Halbuki yapılması gereken, çalışma hayatının tüm meseleleri ile ilgili olarak bizlerin görüşlerine başvurulmasıdır. Bizlerin onayını almadan endüstri ilişkilerine yapılan her müdahale, bir dizi sorunu beraberinde getirmektedir. Bizlerin görüşü hiç mi alınmıyor? Alınıyor elbette. Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında, her ay işçi, işveren, hükümet bir araya geliyor. Orada düşüncelerimizi söylüyoruz. Ama sanki biz hiç söylememişiz gibi zaman zaman bildiklerini okuyorlar ki bu da ciddi tepkilerimizi beraberinde getiriyor.”

‘İşçinin, Yoksulun Derdiyle Uğraşan Yok’

“Öyle bir ülkede yaşıyoruz ki, sabah saatlerine bomba gibi düşen bir haber, akşama doğru yerini yenisine bırakıyor. Daha ne olduğunu anlayamadan, bir başka konunun içinde kaybolup gidiyoruz. Sanki ülkenin bütün çivileri yerinden çıkmış gibi, ciddi sarsıntılar yaşıyoruz. Ama bu arada, işsiz, yoksulun derdiyle uğraşan yok. Varsa yoksa siyaset ve borsa, döviz, altın... Siyaset bizim sorunlarımıza teğet geçiyor, borsa, döviz, altınla da bizim işimiz yok. Düşünün resmi rakamlara göre yüzde 14, gayri resmi rakamlara göre yüzde

20’lerdeki işsizlik kimileri için sevinç kaynağı oluyor. Yani tok açın halini anlamıyor. Bu böyle nereye kadar gider?”

‘Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasalar Değişmek Zorundadır’

“Örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması da artık bir zarurettir. Her yeni örgütlenme çabasının işten çıkarmalarla sonuçlandığı bir ülkede, demokrasiden bahsetmek zordur. Bu konuda uzun bir süredir devam eden yasa değişiklik çalışmaları henüz bir sonuç vermemiştir ama Türkiye çalışma hayatını düzenleyen yasaları bu yıl sonuna kadar değiştirmek zorundadır. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 6 ayda bir yayımladığı iş kolu istatistikleri, bundan böyle SGK verilerini esas alacaktır. Eğer aynı yasalarla bu işlem yapılırsa, yüzde 10 barajını aşan sendika sayısı bir elin parmaklarını geçemeyecek, Türkiye’de can çekişen sendikacılık sizlere ömür olacaktır.”

ANKARA 2 NO’LU ŞUBE: NE TERÖRE, NE DE İŞ CİNAYETLERİNE CAN VERMEK İSTİYORUZ

TES-İŞ Ankara 2 No’lu Şube Genel Kurulu 12 Haziran 2010 günü yapıldı. Genel Kurul’un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Kumlu konuşmasında TÜRK-İŞ’in en büyük örgütlü işgücü olduğunu, bu gücün zamanında, yerinde ve etkin bir şekilde kullanılmasının sorumluluğunun bilincinde olduklarını ifade ederek, başarının temelinde teşkilatın inandığı ve benimsediği taleplerin yeraldığını söyledi. Genel Başkan Kumlu özetle şunları söyledi :

‘21. Yüzyıl Barışın Yüzyılı Olmalıdır’

“21’nci yüzyıl, ayrılıkların değil, birleşmelerin yüzyılı olmalıdır. 21’nci yüzyıl savaşların değil, barışın yüzyılı olmalıdır. Türkiye’ye, 21’nci yüzyılda düşen görev, savaşın karanlık yüzünü teşhir etmek ve barış elçisi olmaktır. Bunun yolu da insan hayatına kasteden, savaşçı tüm politikalara karşı en sert tavrı koymaktan geçmektedir. Türkiye

Cumhuriyeti Devleti’nin bu tarihsel görevi en iyi şekilde yerine getireceğine inancım sonsuzdur.”

‘Ne Teröre, Ne İş Cinayetlerine Can Vermek İstiyoruz’

“Maalesef acı üstüne acı yaşıyoruz. Teröre şehit veriyoruz, iş kazalarına şehit veriyoruz. Her gün terörü lanetliyoruz, her gün iş sağlığı iş güvenliği önlemlerinin ivedilikle alınması yönündeki taleplerimizi haykırıyoruz. Bizler, artık ne teröre, ne iş cinayetlerine can vermek istiyoruz. Bizler artık bu tür açıklamalar yapmak istemiyoruz. Bizler istiyoruz ki memleketimizin döktüğü göz yaşları artık dinsin. Memleketimizde kardeş kavgası son bulsun, göçük altında, merdiven altlarında, tuzla tersanelerinde, kot taşlama atölyelerinde yaşanan işçi ölümleri son bulsun.”

‘Taşeron İşçilik Çalışma Hayatımızdan Çıkartılmalı’

“Son yaşanan madenci ölümlerinin ardından taşeron işçiliğin insan hayatına verdiği zarar bir kez daha ortaya çıktı. Her ne kadar yapılan açıklamalarda ölümlerinin nedeninin taşeron işçilik olmadığı söylene de biz biliyoruz ki, bazı iş kollarında çalışabilmek için kurumsal eğitimden geçmiş olmak şart. Bu son kaza bir kez daha göstermiştir ki, taşeron işçilik çalışma hayatımızdan hemen çıkarılmalıdır. Sadece taşeron işçilik değil, güvencesiz tüm çalışma biçimleri tarihe gömülmelidir. Çünkü onların yeri kölelik düzeninin hakim olduğu 19 yüzyıldır. 21’nci yüzyılda dünyada insanı merkeze koyan çalışma biçimleri yaygınlaştırılırken, ülkemizde hala kölelik düzenini çağrıştıran çalışma biçimlerinin varolması Türkiye’nin ayıbıdır.”

‘TÜRK-İŞ Çok Etkin Kararları Hayata Geçirmiştir.’

“TÜRK-İŞ, Türkiye’nin en büyük örgütlü işçi gücüdür ve bu gücün tam zamanında, yerinde ve en etkin bir şe-



TES-İŞ'ten •

kilde kullanılması bizim sorumluluğumuzdadır. Bu gücü harekete geçirmek için teşkilatımızın inandığı taleplerle yola çıkmak en önemli meseledir. Çünkü eylemi yapacak olan teşkilatımızdır ve tabanımızın içselleştiremediği taleplerle yola çıktığımızda biz hangi eylem kararını alırsak alalım, başarıyla hayata geçirilemeyeceği açıktır. Biz, çok etkin eylemler hayata geçirdik. Ama bu eylemlerin yapıldığı konjon-

örgütü toplantıları yapılmaya başlandı. Türkiye bir kez daha çalışma hayatını düzenleyen yasaları değiştirmeden bu toplantılara katılıyor. Türkiye bir kez daha örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmadığı için ve diğer anti demokratik hükümler nedeniyle tartışmalara konu oluyor. Dileğimiz, bu toplantı, Türkiye'nin tartışıldığı son toplantı olsun ve seneye bu zamanlar yasalarımız anti demokratik tüm hükümlerden arındırılmış olsun.”

kısıtlanması ile istihdam yaratılmaya çalışılmayacağını ifade etti. Konuşmasında terörle mücadele konusuna da değinen Genel Başkan Kumlu özetle şunları söyledi :

‘Terör İnsanlık Suçudur, Hoşgörülemez, Affedilemez’

“Terör, Türkiye’de binlerce vatan evladının can kaybına neden olmuş, milletimizin ruhu kanamış, yaralanmıştır. Bir araya getirip saysanız, belki



ADANA ŞUBE GENEL KURULU 26 HAZİRAN 2010 GÜNÜ YAPILDI. ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA YENİDEN MUSTAFA ÖĞÜT SEÇİLDİ.

türe bakıldığında, başarının temelinde, teşkilatımızın inandığı ve benimsediği taleplerin yer aldığı görülür.”

‘Örgütlenmenin Önündeki Engeller Nedeniyle Sendikalar Kan Kaybetmekte’

“Örgütlenmenin önündeki engeller nedeniyle sendikalar kan kaybederken, örgütsüzlük hem taşeron işçiliğinin hem de kayıt dışı ekonominin temelini oluşturmaktadır. Bakın 1 Haziran itibarıyla Cenevre’de uluslararası çalışma

ADANA ŞUBE:ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ BİZİM İÇİN HAYAL KIRIKLIĞI OLMUŞTUR.

TES-İŞ Adana Şube Genel Kurulu 26 Haziran 2010 günü yapıldı. Genel Kurul’un açılış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Kumlu konuşmasında ulusal istihdam stratejisinin işsizlerin istihdama katılması için çalışan gelirlerinin düşürülmesi ve çalışanların sahip oldukları haklardan mahrum bırakılması üzerine formülüze edildiğini söyleyerek, işçi haklarının

de 300 kişiyi geçmeyecek olan bu eli silahlı grup yaptığı propoganda ile yıllar içinde bölge insanını da etkiler hale gelmiştir.

Terör bir insanlık suçudur. Hoşgörülemez, affedilemez. Terör örgütü bir yandan toplumda korku, endişe, ümitsizlik, çaresizlik ve kaos yaratarak hedefine varmak istemekte, diğer yandan da işlediği insanlık suçuna bölge insanını da dahil edebilmek için her yolu denemektedir. Türkiye’nin güneydoğusunda karşılaştığı sorunların bir çok boyutu

bulunduğu doğrudur. Bunlar arasında ekonomik ve toplumsal geri kalmışlık; bölgesel eşitsizlikler, eşit ve özgür yurttaş olmanın maddi ve manevi temellerinin yetersizliği gibi hususlar da vardır. Evet, Türkiye terörle mücadele ederken bu sorunlarla da mücadele etmeyi ulusal bir strateji haline getirmeli, bölge insanının iş, aş, eğitim, sağlık sorunlarını çözmek için her türlü adımı atmalıdır.

Ama bölge insanının yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunlar, terör örgütünün kullandığı şiddet biçimlerini asla haklı kılamaz. Aksine, terör örgütünün insan canına kasteden planlı şiddeti, sorunların demokrasi platformunda çözümlenmesini zorlaştıran bir yan içermektedir. Terör örgütünün planlı şiddeti, “operasyonlar dursun” yaklaşımlarını da boşa bırakmaktadır. Çünkü “operasyonlar dursun” söyleminden önce terör örgütünün uyguladığı şiddet “dur” deme zorunluluğu vardır.”

‘İktidar ve Muhalefet Teröre Karşı Ortak Eylem Planında Buluşmalı’

“Bütün bunların yanı sıra Türkiye, terörün sadece bir iç mesele olmadığını, kirli hesaplarla uluslararası politikanın bir aracı haline getirildiğini görmek durumundadır. Bu nedenle terör karşısındaki tavrı başta iktidar olmak üzere bütün siyasetçileri ortak bir zeminde bir araya getirmelidir. Siyasi partilerimizin ülkemizdeki terör temelinde ayrışmasının ve birbirlerine ağır suçlamalar yöneltilmesinin terörün bertaraf edilmesine negatif etkisi bulunmaktadır. Teröre karşı daha etkin önlemlerin alınması nasıl elzemse, Türkiye’nin terör karşısındaki tavrını ortaklaştırabilmesi de o kadar elzemdir. Bunun sağlanmasında en büyük görev hiç kuşkusuz Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne düşmektedir. İktidar ve muhalefet, TBMM çatısı altında teröre karşı ortak bir eylem planında buluşmalı ve bu plan hayata geçirilmelidir.

Ve şu çok açıktır ki, Türkiye terörü yenebilecek bir ülkedir ve bundan hiç kimse kuşku duymamalıdır. Ben saldı-

rılar sonucunda hayatını kaybeden evlatlarımıza Allah’tan rahmet, ailelerine ve milletimize baş sağlığı diliyorum.”

‘Türkiye’nin Gerçek Gündeminin İşsizlik ve Yoksulluk Olduğu Kabul Edilmelidir’

“Türkiye’nin gerçek gündeminin işsizlik ve yoksulluk olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Hükümet, işsizliğe çözüm bulmak ve iş olanaklarının artırılması için bir “ulusal



istihdam stratejisi” oluşturma hazırlığı içindedir. Bu bizim için sevindirici bir gelişmedir, çünkü TÜRK-İŞ yıllardan beri günlük politikalarla işsizliğe çare bulunamayacağını savunmuş ve böyle bir stratejinin oluşturulması gerektiğini savunmuştur.

Hükümetin bu konuda yaptığı çalışmalar, geçtiğimiz günlerde Devlet Bakanı Ali Babacan’ın başkanlığındaki bir toplantı ile sosyal taraflara aktarılmıştır. Ama hemen belirtiyim, heyecanlı gittiğimiz toplantıdan hayal kırıklığı

ile ayrıldığımız da bir gerçektir. Çünkü Hükümetin stratejiye ilişkin bizlere aktardığı sunumda, işsizlik meselesinin çözümünün yine işçi haklarında yapılacak kısıtlamalarda görüldüğü ortaya çıkmıştır.”

‘Fatura Yine Çalışanlara Çıkacaktır’

“İşçi Konfederasyonlarının yüksek duyarlılık içinde bulundukları ve esnek olmadıkları konuların “Ulusal İstihdam Stratejisi” çalışmalarının temelini oluşturması, TÜRK-İŞ açısından endişe vericidir.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nin temelini “işverenlerin üzerine ek yük getirilmemesi” ve hatta “işveren yükünün azaltılması” yaklaşımının oluşturması, yükün yine devlet ve çalışanlar üzerinde kalmasını beraberinde getirecek; devletin gelirlerinin büyük bir kısmının çalışan vergilerinden oluştuğu göz önüne alındığında ise faturanın yine çalışanlara çıkartılacağı görülecektir.

İşsizlerin istihdama katılması için “çalışan gelirlerinin düşürülmesi ve çalışanların sahip oldukları kimi haklardan mahrum bırakılması” formülü üzerinde şekillenen Ulusal İstihdam Stratejisi, “damla ekonomisi” yaklaşımının da devam ettiğini göstermektedir. Şöyle ki, işverenlerin işçi haklarının kısıtlanmasıyla sağlayacakları tasarrufun yeni iş imkanlarına dönüşeceği düşünülmekte, bu tasarrufun sağlayacağı damlaların istihdam yaratacağı var sayılmaktadır.”

‘Taşeron İşçilik Kayıt Dışı Ekonominin Temelini Oluşturmaktadır’

“TÜRK-İŞ’in kıdem tazminatı başta olmak üzere, ne esnek çalışma modellerine, ne özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesine, ne de bölgesel asgari ücrete onay vermesi mümkündür. Hükümete tavsiyemiz, ulusal istihdam stratejisini bu başlıklar üzerinde şekillendirmemesi ve istihdam yaratılabilmesi için farklı kaynaklara yönelmesidir.”



TES-İŞ'ten •

21 Şube Genel Kurulunu Yaptı

Antalya, Konya, Eskişehir, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Diyarbakır 1, Samsun, Bursa, İstanbul 3, Balıkesir, Edirne, Ankara 2, Kütahya, Adana, Zonguldak, Isparta, Soma, İzmir 1, İzmir 2 ve Trabzon Şube Genel kurullarını gerçekleştirdi.

TES-İŞ şubelerinde genel kurullar tamamlandı. Antalya, Konya, Eskişehir, Ankara 1, İstanbul 1, Erzurum, Diyarbakır 1, Samsun, Bursa, İstanbul

3, Balıkesir, Edirne, Ankara 2, Kütahya, Adana, Zonguldak, Isparta, Soma, İzmir 1, İzmir 2 ve Trabzon Şube Genel kurullarını gerçekleştirdi.

Şube genel kurullarının tarihleri ve seçim sonuçları şöyle:

ANTALYA ŞUBE

Antalya Şube Olağan Genel Kurulu 17 Nisan 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Hacı Mevlüt ÜNAL (Şube Başkanı), Bayram Burunsuz (Şube Sekreteri), Kadir Kır (Şube Mali Sekreteri), Abdullah Kayser (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Mehmet Bozdemir (Şube Eğitim Sekreteri).

Antalya Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin ve TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin, katip üyeliklerini de şube delegeleri Feride Seval ve Gülsüm Talayman yaptı.

ANTALYA ŞUBE



Hacı Mevlüt ÜNAL
Şube Başkanı



Bayram BURUNSUZ
Şube Sekreteri



Kadir KIR
Şube Mali Sekreteri



Abdullah KAYSER
Şube Teşk. Sekreteri



Mehmet BOZDEMİR
Şube Eğitim Sekreteri

KONYA ŞUBE



Mehmet SOLAK
Şube Başkanı



Osman Tuncer KUT
Şube Sekreteri



Behçet ŞENBİLİR
Şube Mali Sekreteri



Galip KOÇAK
Şube Teşk. Sekreteri



Nihat RÜZGAR
Şube Eğitim Sekreteri

ESKİŞEHİR ŞUBE



Ünal DAR
Şube Başkanı



E. Sabri TİFTİKÇİ
Şube Sekreteri



Bektaş ERTEK
Şube Mali Sekreteri



Tuncay ENGİZ
Şube Teşk. Sekreteri



Metin GÜNDOĞDU
Şube Eğitim Sekreteri

ANKARA 1 NOLU ŞUBE



Dural KARAKOÇ
Şube Başkanı



Şefik DOĞAN
Şube Sekreteri



Orhan CANDAN
Şube Mali Sekreteri



Alp ASLAN
Şube Teşk. Sekreteri



Arif KOÇ
Şube Eğitim Sekreteri

KONYA ŞUBE

Konya Şube Olağan Genel Kurulu 18 Nisan 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Mehmet Solak (Şube Başkanı), Osman Tuncer Kut (Şube Sekreteri), Behçet Şenbilir (Şube Mali Sekreteri), Galip Koçak (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Nihat Rüzgar (Şube Eğitim Sekreteri).

Konya Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin ve TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin, katip üyeliklerini de şube delegeleri Vedat



Demirtaş ve Mehmet Nuri Özkan yaptı.

ESKİŞEHİR ŞUBE

Eskişehir Şube Olağan Genel Kurulu 8 Mayıs 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Ünal Dar (Şube Başkanı), Eyüp Sabri Tiftikçi (Şube Sekreteri), Bektaş Ertek (Şube Mali Sekreteri), Tuncay Engiz (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Metin Gündoğdu (Şube Eğitim Sekreteri)

Eskişehir Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat Durmuş ve TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, katip üyeliklerini de şube delegeleri Barboros Işıksoy ve Yüksel Yılmaz yaptı.

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE

Ankara 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 9 Mayıs 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Dural Karakoç (Şube Başkanı), Şefik Doğan (Şube Sekreteri), Orhan Candan (Şube Mali Sekreteri), Alp Aslan (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Arif Koç (Şube Eğitim Sekreteri)

Ankara 1 No'lu Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin ve TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin, katip üyeliklerini de şube delegeleri Şadiye Yeşilyurt ve Nurcan Çakır yaptı.

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE

İstanbul 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 15 Mayıs 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Ersin Akma (Şube Başkanı), Rıdvan Uyar (Şube Sekreteri), İsmail Kılıçaslan (Şube Mali Sekreteri), Abdullah Yaşar (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Erdal Kaya (Şube Eğitim Sekreteri)

İstanbul 1 No'lu Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin

Zengin ve TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, katip üyeliklerini de şube delegeleri Hülya Dirim ve Çiğdem Sarıççek yaptı.

ERZURUM ŞUBE

Erzurum Şube Olağan Genel Kurulu 22 Mayıs 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE



Ersin AKMA
Şube Başkanı



Rıdvan UYAR
Şube Sekreteri



İsmail KILIÇASLAN
Şube Mali Sekreteri



Abdullah YAŞAR
Şube Teşk. Sekreteri



Erdal KAYA
Şube Eğitim Sekreteri

ERZURUM ŞUBE



Muharrem DEMİRCAN
Şube Başkanı



Kenan KILIÇ
Şube Sekreteri



Haluk SAYGILIOĞLU
Şube Mali Sekreteri



Necmettin TURHAN
Şube Teşk. Sekreteri



İhsan ARAS
Şube Eğitim Sekreteri

DİYARBAKIR 1 NOLU ŞUBE



Ali ÖNCÜ
Şube Başkanı



Beşir VURAL
Şube Sekreteri



Hüseyin PINAR
Şube Mali Sekreteri



Ahmet DEMİRHAN
Şube Teşk. Sekreteri



Ahmet KAYA
Şube Eğitim Sekreteri

SAMSUN ŞUBE



Nakif YILMAZ
Şube Başkanı



Şaban İNAN
Şube Sekreteri



Cengiz POLAT
Şube Mali Sekreteri



Gökyaz ÖZDAL
Şube Teşk. Sekreteri



Berati ASLAN
Şube Eğitim Sekreteri



TES-İŞ'ten •

Muharrem Demircan (Şube Başkanı), Kenan Kılıç (Şube Sekreteri), Haluk Saygılıoğlu (Şube Mali Sekreteri), Necmettin Turhan (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), İhsan Aras (Şube Eğitim Sekreteri)

Erzurum Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan

Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin ve TES-İŞ Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri İsmail Bingöl, katip üyeliklerini de şube delegeleri Ömer Faruk Özler ve Müzeyyen Polat yaptı.

DIYARBAKIR 1 NO'LU ŞUBE

Diyarbakır 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 29 Mayıs 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda

Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Ali Öncü (Şube Başkanı), Beşir Vural (Şube Sekreteri), Hüseyin Pınar (Şube Mali Sekreteri), Ahmet Demirkan (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Ahmet Kaya (Şube Eğitim Sekreteri)

Diyarbakır 1 No'lu Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren ve TES-İŞ Şanlıurfa Şube Başkanı Ramazan Düzme, katip üyeliklerini de şube delegeleri Azat Sarı ve Vedat Durç yaptı.

SAMSUN ŞUBE

Samsun Şube Olağan Genel Kurulu 30 Mayıs 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Nakif Yılmaz (Şube Başkanı), Şaban İnan (Şube Sekreteri), Cengiz Polat (Şube Mali Sekreteri), Gökay Özdal (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Beratı Aslan (Şube Eğitim Sekreteri)

Samsun Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin ve TES-İŞ Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri İsmail Bingöl, katip üyeliklerini de şube delegeleri Emin Aydın ve Derya Bakıcı yaptı.

BURSA ŞUBE

Bursa Şube Olağan Genel Kurulu 5 Haziran 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Necati İçöz (Şube Başkanı), Erdoğan Yıldız (Şube Sekreteri), Ali İhsan Ensarioğlu (Şube Mali Sekreteri), Fehmi Durak (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Yaşar Fikret Mumcu (Şube Eğitim Sekreteri)

Bursa Şube Genel Kurulu'nun Di-

BURSA ŞUBE



Necati İÇÖZ
Şube Başkanı



Erdoğan YILDIZ
Şube Sekreteri



A. İhsan ENSARIOĞLU
Şube Mali Sekreteri



Fehmi DURAK
Şube Teşk. Sekreteri



Y. Fikret MUMCU
Şube Eğitim Sekreteri

İSTANBUL 3 NOLU ŞUBE



Hüseyin OZİL
Şube Başkanı



Hasan AĞIRMAN
Şube Sekreteri



Hüseyin POLAT
Şube Mali Sekreteri



M. Faik AKSOY
Şube Teşk. Sekreteri



Ahmet EMER
Şube Eğitim Sekreteri

BALIKESİR ŞUBE



Necdet ÖZBAY
Şube Başkanı



Bekir AYDIN
Şube Sekreteri



Nazmi TEKİN
Şube Mali Sekreteri



Sertip KARTAL
Şube Teşk. Sekreteri



Davut TALAŞ
Şube Eğitim Sekreteri

EDİRNE ŞUBE



Erkan ÇAKAN
Şube Başkanı



Abbas KILIÇASLAN
Şube Sekreteri



Cevdet ÖZKUL
Şube Mali Sekreteri



Zeki ŞİŞKO
Şube Teşk. Sekreteri



Cemal İRCİ
Şube Eğitim Sekreteri



van Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Di-
van Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ
Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri
İsmail Bingöl ve TES-İŞ Genel Eğitim
Sekreteri Bayram Eren, katip üyelikle-
rini de şube delegeleri Hamdi Gülse-
ven ve Hamdi Yavuz yaptı.

İSTANBUL 3 NO'LU ŞUBE

İstanbul 3 No'lu Şube Olağan Ge-
nel Kurulu 5 Haziran 2010 günü ger-
çekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda
Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Hüseyin OZİL (Şube Başkanı),
Hasan Ağırman (Şube Sekreteri), Hü-
seyin Polat (Şube Mali Sekreteri), M.
Faik Aksoy (Şube Teşkilatlandırma
Sekreteri), Ahmet Emer (Şube Eğitim
Sekreteri)

İstanbul 3 No'lu Şube Genel
Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-
İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin, Di-
van Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ
Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin
Zengin ve TES-İŞ Genel Teşkilatlan-
dırma Sekreteri Esat Durmuş, katip
üyeliklerini de şube delegeleri Hacer
Güliz Bulutçu ve İbrahim İnce Hasan
yaptı.

BALIKESİR ŞUBE

Balıkesir Şube Olağan Genel Ku-
rulu 6 Haziran 2010 günü gerçekle-
ştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube
Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Necdet Özbay (Şube Başkanı), Be-
kir Aydın (Şube Sekreteri), Nazmi Te-
kin (Şube Mali Sekreteri), Sertip Kar-
tal (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri),
Davut Talaş (Şube Eğitim Sekreteri)

Balıkesir Şube Genel Kurulu'nun
Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Baş-
kan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Di-
van Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ
Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri
İsmail Bingöl ve TES-İŞ Genel Eğitim
Sekreteri Bayram Eren, katip üyelikle-
rini de şube delegeleri Nilgün Çilesiz

ve Faruk Balas yaptı.

EDİRNE ŞUBE

Edirne Şube Olağan Genel Kurulu
12 Haziran 2010 günü gerçekleştirildi.
Yapılan seçim sonucunda Şube Yöne-
tim Kurulu şöyle oluştu:

Erkan Çakan (Şube Başkanı), Ab-
bas Kılıçaslan (Şube Sekreteri), Cev-
det Özkul (Şube Mali Sekreteri), Zeki

Şişko (Şube Teşkilat-
landırma Sekreteri),
Cemal İrci (Şube Eğitim
Sekreteri)

Edirne Şube Genel Kurulu'nun Di-
van Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Mali
Sekreteri Hasan Tahsin Zengin, Di-
van Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat
Durmuş ve TES-İŞ Adapazarı Şube

ANKARA 2 NOLU ŞUBE



Recep DURSUN
Şube Başkanı



Metin DURDU
Şube Sekreteri



Fatih TÜLEK
Şube Mali Sekreteri



Haydar İŞ
Şube Teşk. Sekreteri



Tuncay DEMİR
Şube Eğitim Sekreteri

KÜTAHYA ŞUBE



Eşref ERDEN
Şube Başkanı



Ramazan İLHAN
Şube Sekreteri



Mehmet TAVALI
Şube Mali Sekreteri



Murat YAVAŞ
Şube Teşk. Sekreteri



Mehmet KARADERE
Şube Eğitim Sekreteri

ADANA ŞUBE



Mustafa ÖĞÜT
Şube Başkanı



Osman GÜNGÖR
Şube Sekreteri



Fahri METİN
Şube Mali Sekreteri



Muharrem AKKAYA
Şube Teşk. Sekreteri



F. Aydın KAYHAN
Şube Eğitim Sekreteri

ZONGULDAK ŞUBE



Ahmet HASANEFENDİOĞLU
Şube Başkanı



Burhan GÖKTAŞ
Şube Sekreteri



Ali Şükrü AK
Şube Mali Sekreteri



Mustafa BAYRAM
Şube Teşk. Sekreteri



Murat SARAÇBAŞI
Şube Eğitim Sekreteri



TES-İŞ'ten

Başkanı Sedat Çokol, katip üyeliklerini de şube delegeleri Nilay Er ve Nursel Köse yaptı.

ANKARA 2 NO'LU ŞUBE

Ankara 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 12 Haziran 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin ve TES-İŞ Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri İsmail Bingöl, katip üyeliklerini de şube delegeleri Ayşe Özdemir ve Nebiye Soylu yaptı.

KÜTAHYA ŞUBE

Kütahya Şube Olağan Genel Kurulu 13 Haziran 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube

Kütahya Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren ve TES-İŞ Kayseri Şube Başkanı Rifat Pakkan, katip üyeliklerini de şube delegeleri Mustafa Güler ve Servet Kaçmaz yaptı.

ADANA ŞUBE

Adana Şube Olağan Genel Kurulu 26 Haziran 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Mustafa Ögüt (Şube Başkanı), Osman Güngör (Şube Sekreteri), Fahri Metin (Şube Mali Sekreteri), Muharrem Akkaya (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), F.Aydın Kayhan (Şube Eğitim Sekreteri)

Adana Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin ve TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin, katip üyeliklerini de şube delegeleri Elif Taştan ve Yücel Veter yaptı.

ZONGULDAK ŞUBE

Zonguldak Şube Olağan Genel Kurulu 3 Temmuz 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Ahmet Hasanefendioğlu (Şube Başkanı), Burhan Göktaş (Şube Sekreteri), Ali Şükrü Ak (Şube Mali Sekreteri), Mustafa Bayram (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Murat Saraçbaşı (Şube Eğitim Sekreteri)

Zonguldak Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin ve TES-İŞ Kayseri Şube Başkanı Rifat Pakkan, katip üyeliklerini de şube delegeleri Muzaffer Fehmi Ertuğrul ve

ISPARTA ŞUBE



Osman KORKMAZ
Şube Başkanı



Ali SARI
Şube Sekreteri



Hasan ZORLU
Şube Mali Sekreteri



Ahmet KARAŞAHİN
Şube Teşk. Sekreteri



Emin PINAR
Şube Eğitim Sekreteri

SOMA ŞUBE



Bedri DEMİRASLAN
Şube Başkanı



Hatay UYLAŞ
Şube Sekreteri



Fehmi TOKGÖZ
Şube Mali Sekreteri



Tuncay ATICI
Şube Teşk. Sekreteri



Nedim TOPAÇ
Şube Eğitim Sekreteri

İZMİR 2 NOLU ŞUBE



Hüseyin İNAL
Şube Başkanı



Ali DİLİŞEN
Şube Sekreteri



Doğan YURDAKUL
Şube Mali Sekreteri



M. Doğan ÇEKMEN
Şube Teşk. Sekreteri



Cemal COŞKUN
Şube Eğitim Sekreteri

Recep Dursun (Şube Başkanı), Metin Durdu (Şube Sekreteri), Fatih Tülek (Şube Mali Sekreteri), Haydar İş (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Tuncay Demir (Şube Eğitim Sekreteri)

Ankara 2 No'lu Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-

Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Eşref Erden (Şube Başkanı), Ramazan İlhan (Şube Sekreteri), Mehmet Tavalı (Şube Mali Sekreteri), Murat Yavaş (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Mustafa Okçu (Şube Eğitim Sekreteri). Şube Eğitim Sekreteri Mustafa Okçu görevinden istifa edip yerine Mehmet Karadere getirilmiştir.



Erol Sert yaptı.

ISPARTA ŞUBE

İsparta Şube Olağan Genel Kurulu 3 Temmuz 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Osman Korkmaz (Şube Başkanı), Ali Sarı (Şube Sekreteri), Hasan Zorlu (Şube Mali Sekreteri), Ahmet Karaşahin (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Emin Pınar (Şube Eğitim Sekreteri)

İsparta Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat Durmuş ve TES-İŞ Antalya Şube Başkanı Hacı Mevlüt Ünal, katip üyeliklerini de şube delegeleri Mustafa Erecir ve Atakan Demirci yaptı.

SOMA ŞUBE

Soma Şube Olağan Genel Kurulu 4 Temmuz 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Bedri Demiraslan (Şube Başkanı), Hatay Uyulaş (Şube Sekreteri), Fehmi Tokgöz (Şube Mali Sekreteri), Tuncay Atıcı (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Nedim Topaç (Şube Eğitim Sekreteri)

Soma Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat Durmuş ve TES-İŞ Elazığ Şube Sekreteri Mehmet Can, katip üyeliklerini de şube delegeleri Sezai Aydın ve Yasin Altun yaptı.

İZMİR 2 NO'LU ŞUBE

İzmir 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 10 Temmuz 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Hüseyin İnal (Şube Başkanı), Ali Dilişen (Şube Sekreteri), Doğan Yurdakul (Şube Mali Sekreteri), Muharrem Doğan Çekmen (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Cemal Coşkun (Şube Eğitim Sekreteri)

İzmir 2 No'lu Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılık-

İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat Durmuş, ve TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, katip üyeliklerini de şube delegeleri Rahşan Nazlıoğlu ve Şenay Korkmaz yaptı.

İZMİR 1 NOLU ŞUBE



Seydi ÖNDER
Şube Başkanı



Hüdaî TERZİ
Şube Sekreteri



Ahmet İŞÇİ
Şube Mali Sekreteri



İbrahim SAİM
Şube Teşk. Sekreteri



Turhan NEŞELİ
Şube Eğitim Sekreteri

TRABZON ŞUBE



Cengizhan GÜNDOĞDU
Şube Başkanı



Ayhan SAKA
Şube Sekreteri



Şükrü KURT
Şube Mali Sekreteri



Münip KOÇ
Şube Teşk. Sekreteri



Asım GÜNAY
Şube Eğitim Sekreteri

larını TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat Durmuş ve TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, katip üyeliklerini de şube delegeleri Nilgün Çapak ve Hasan Biçer yaptı.

İZMİR 1 NO'LU ŞUBE

İzmir 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 11 Temmuz 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu:

Seydi Önder (Şube Başkanı), Hüdaî Terzi (Şube Sekreteri), Ahmet İşçi (Şube Mali Sekreteri), İbrahim Saim (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Turhan Neşeli (Şube Eğitim Sekreteri)

İzmir 1 No'lu Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-

TRABZON ŞUBE

Trabzon Şube Olağan Genel Kurulu 24 Temmuz 2010 günü gerçekleştirildi. Yapılan seçim sonucunda Şube Yönetim Kurulu şöyle oluştu.

Cengizhan Gündoğdu (Şube Başkanı), Ayhan Saka (Şube Sekreteri), Şükrü Kurt (Şube Mali Sekreteri), Münip Koç (Şube Teşkilatlandırma Sekreteri), Asım Günay (Şube Eğitim Sekreteri)

Trabzon Şube Genel Kurulu'nun Divan Başkanlığı'nı TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin, Divan Başkan Yardımcılıklarını TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Hasan Tahsin Zengin, TES-İŞ Sivas Şube Başkanı Tevfik Güneri, katip üyeliklerini de şube delegeleri Orhan Abdioğlu ve Hasan Pektaş yaptı.



TES-İŞ'ten •

Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikaları Federasyonu (EMCEF) 8. Genel Kurulu Gerçekleşti

Genel Kurul'a katılan TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, EMCEF İcra Kurulu üyeliğine seçildi. Eren, Genel Kurul kapsamında yaptığı konuşmada, çalışan kesim olarak artık sorumlusu olmadığımız krizlerin bedelini ödemek istemiyoruz, dedi.

Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikaları Federasyonunun (EMCEF) 8. Genel Kurulu 30 Haziran-1 Temmuz 2010 tarihleri arasında Fransa'nın Paris kentinde gerçekleştirildi. Avrupanın birçok ülkesinden 130 katılımcının hazır bulunduğu toplantıya TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren de katıldı. Genel Kurul kapsamında EMCEF İcra Kurulu üyeliğine seçilen TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren yaptığı konuşmada çalışanların sıkıntılarının yanı sıra ülkemizde yaşanan terör olaylarından duyduğu üzüntüyü dile getirdi. Tüm Avrupa'da neoliberal politikaların yaygınlaştığını ve sosyal hakların geriye gittiğini söyleyen Eren, ekonomik kriz sonrası hız kazanan kemer sıkma politikalarının G-20 Toronto Zirvesi'nden çıkan sonuçlarla ivme kazanacağını dile getirerek, bu koşullar altında 'sosyal Avrupa'nın' ciddi bir tehdit altında olduğunu iyi görmek gerektiğini vurguladı. Eren, Avrupa'da yaşanacak hak kayıplarının başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm dünyayı aynı şekilde etkileyeceği uyarısında bulundu. "Çalışan kesim olarak artık sorumlusu olmadığımız krizlerin bedelini ödemek istemiyoruz" diyen Eren, bu çerçevede 29 Eylülde, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun 'Kemer Sıkmaya Hayır, Daha Fazla İstihdama Evet' sloganıyla düzenleyeceği Avrupa Eylem Günü'nü desteklediklerini bildirdi.

Özelleştirme uygulamaları ve özellikle özel sektörde örgütlenmenin önündeki engellerin Türkiye'de sendikalaştırmaya ve işten çıkarmalara neden



olduğunu örgütlenmede büyük zorluklarla karşılaşılan şirketler arasında Avrupa menşeli şirketler de bulunduğunu anlatan Eren, "Bu şirketlerle sürdürdüğümüz örgütlenme çalışmaları çerçevesinde Avrupa düzeyinde işbirliği büyük önem taşımaktadır. EMCEF bu işbirliğini daha etkin bir şekilde sağlamalıdır." diye konuştu.

Sendikacıların, çevreden iklim değişikliğine, silahlı saldırılardan dünya barışına pek çok insani konuda sorumluluk taşıdığını vurgulayan TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren'in Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikaları Federasyonu'nun (EMCEF) 8. Genel Kurulu'nda yaptığı konuşma özetiyle şöyle:

'Sorumlusu Olmadığımız Krizlerin Bedelini Ödemek İstemiyoruz.'

"Küreselleşmenin ve yaşanan ekonomik krizin sendikal hak ve özgürlükleri getirdiği nokta bellidir. Tüm Avrupa'da neoliberal politikalar yaygınlaşmakta ve sosyal hakları geriye götürmektedir. Kriz sonrası hız kazanan kemer sıkma politikalarının G20 Toronto Zirvesi'nden çıkan sonuçlarla ivme kazanacağı açıktır. Bu koşullar altında "sosyal Avrupa'nın" ciddi bir tehdit altında olduğunu iyi görmek gerekir. Avrupa'da yaşanacak hak kayıpları başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm dünyayı aynı şekilde etkileyecektir.

Her platformda söylediğimiz şu cümleyi burada tekrarlamak istiyorum, "Çalışan kesim olarak biz artık sorumlusu olmadığımız krizlerin bedelini ödemek istemiyoruz."

ETUC'un Eylemini Destekliyoruz. "Kemer Sıkmaya Hayır, Daha Fazla İstihdama Evet"

"Bu çerçevede 29 Eylülde Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC'un "Kemer Sıkmaya Hayır, Daha Fazla İstihdama Evet" sloganı altında düzenleyeceği Avrupa Eylem Günü'nü destekliyor ve sonuç alınca kadar bu eylemin devam ettirilmesi gerektiğini düşünüyoruz."

'Türkiye'de Örgütlenme Önünde Engeller Mevcuttur'

"Yıllardır uygulanan özelleştirme uygulamaları ve özellikle özel sektörde örgütlenmenin önündeki engeller

Türkiye’de sendikasılaştırmaya ve işten çıkarmalara neden olmaktadır; Örgütlenmede büyük zorluklarla karşılaştığımız şirketler arasında Avrupa menşeli şirketler de yer almaktadır; bu şirketlerde sürdürdüğümüz örgütlenme çalışmaları çerçevesinde Avrupa düzeyinde işbirliği büyük önem taşımaktadır. EMCEF bu işbirliğini daha etkin bir şekilde sağlamalıdır.

Son dönemde Avrupa Tekstil ve Metal Federasyonları ile sürdürülen yakın

‘Sendikacılar Olarak Bir Çok İnsanı Konuda Sorumluluk Taşıyoruz’

“Çok önemli bir başka konuya değinerek sözlerimi tamamlamak istiyorum. Sendikacılar olarak bizler çevreden iklim değişikliğine, silahsızlanmadan dünya barışına pek çok insani konuda sorumluluk taşıyoruz. Ancak üzümlük söylemeliyim ki, son dönemde benim ülkemde terör olayları artmakta ve hergün insanların hayatlarını kaybetmelerine neden olmaktadır. Ülkemdeki

terörün bazı Avrupa ülkelerinde destek bulmasını kabul etmiyor, kınıyoruz. Sonuç olarak, EMCEF’i ve tüm diğer sendika örgütlerini benzer konularda daha duyarlı ve aktif görmek istiyoruz.

Kongrenin önümüzde duran ve giderek artan sorunlara çözüm getirecek kararlar alacağına ve bizi daha iyi bir geleceğe taşıyacağına inanıyor, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.”



işbirliğinden memnuniyet duymaktayız. Daha güçlü ve etkin bir Avrupa işkolu federasyonu için bu işbirliğinin sonuna kadar devam ettirilmesinde fayda görmektedir.”

‘TES-İŞ Olarak Avrupa İşkolu Düzeyinde Sürdürülecek Tüm Faaliyetlere Katılarak, Katkı Sunacağız’

“Stratejik konumu Türkiye’yi enerji politikaları konusunda bölgenin en önemli ülkelerinden birisi haline getirmiştir. Türkiye’de enerji, su ve gaz sektörlerinde örgütlü tek sendika olarak, Avrupa işkolu düzeyinde sürdürülecek tüm faaliyetlere ve yeniden yapılanma çalışmalarına etkin bir şekilde katılacak ve katkı sunacağız.”





TES-İŞ'ten •

TES-İŞ, Balıkesir, Adapazarı, Yatağan ve Edirne Şubeleri'nde Eğitim Seminerleri Düzenledi

TES-İŞ Sendikası, sendika üyelerine yönelik olarak 3-4 Mayıs 2010 tarihleri arasında Balıkesir'de, 11-12 Mayıs 2010 tarihleri arasında İzmit'te, 31 Mayıs-2 Haziran 2010 tarihleri arasında Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy'de, 19-20 Temmuz 2010 tarihleri arasında Lüleburgaz ve Tekirdağ'da eğitim seminerleri düzenledi.



TES-İŞ Sendikası, sendika üyelerine yönelik olarak 3-4 Mayıs 2010 tarihleri arasında Balıkesir'de, 11-12 Mayıs 2010 tarihleri arasında İzmit'te, 31 Mayıs-2

Haziran 2010 tarihleri arasında Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy'de, 19-20 Temmuz 2010 tarihleri arasında Lüleburgaz ve Tekirdağ'da eğitim seminerle-

ri düzenledi.

TES-İŞ Sendikası'nun Balıkesir Şubede 3-4 Mayıs 2010 tarihleri arasında Çan Termik Santrali Tesisleri'nde üyelerine yönelik olarak düzenlediği seminerde çalışma hayatını düzenleyen yasalar hakkında bilgi verildi. Seminere TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Balıkesir Şube Başkanı Necdet Özbay ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri katıldı. Seminerin açılış konuşmasını yapan TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren yaptığı konuşmada sendikal eğitimin önemine değinerek, TES-İŞ'in kurulduğu günden bu yana eğitime büyük önem verdiğini belirtti. Konuşmasında eğitimsiz toplumların geri kaldığını, ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini arayamadıklarını belirtti. Ülkenin gerçek gündeminin ekonomik kriz, işsizlik ve enerji özelleştirmeleri





olduğuna değinen Eren, halkın gündemi devamlı çarpılmaktadır, dedi. Elektrik dağıtım ve üretim özelleştirmeleri hakkında da konuşan Bayram Eren, Türkiye’de yapılan özelleştirmelerin siyasal bir tercih olduğunun altını çizerek bugüne kadar yapılan özelleştirmelerin rant aktarımından başka bir uygulama olmadığını söyledi. Yapılan özelleştirmelere karşı olunduğunu ve bu yanlısın neresinden dönülürse ülkenin kazanacağını belirten Eren, TES-İŞ olarak özelleştirmeye karşı her türlü mücadeleyi verdiklerini ve ileride de vermeye devam edeceklerini ifade etti. Bayram Eren ayrıca TES-İŞ’in diğer sorunların üstesinden birlik ve beraberliği sayesinde geldiğini, özelleştirmeye karşı en büyük gücün de birlik ve beraberlikten geçtiğini söyledi.

Seminerin ilk gününde Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nden Doç. Dr. Aydın Başbuğ, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu’nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi konularında ders verdi. Seminerin ikinci gününde Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdür Yardımcısı Başmüfettiş Murat Göktaş tarafından “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi” konusunda eğitim verildi. Seminare varidye dışında çalışan bütün üyeler katılırken eğitimlere büyük ilgi gösterildi. Seminer sonunda üyelere sertifika verildi.

TES-İŞ Sendikası Adapazarı Şubesi ve İZEYDAŞ tarafından 11-12 Mayıs 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitim semineri İzmit’te yapıldı. Çalışma hayatını düzenleyen yasaları konu alan seminere TES-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Sendikası Adapazarı Şube Başkanı Sedat Çokol ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri, İZEYDAŞ Genel Müdürü Muhammet Saraç, İZEYDAŞ Genel Müdür Yardımcısı Nuri Kaya, İZEYDAŞ Personel Müdürü Sinan Akay, Yerel-Sen İşveren Sendikası temsilcileri Mete Bilgin

ve Yahya Bilgin katıldı. Seminerin açılış konuşmasını yapan TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren yaptığı konuşmada TES-İŞ Sendikası’nın üye eğitimlerine büyük önem verdiğini belirterek TES-İŞ olarak eğitimlerin olabilecek en başarılı şekilde geçmesi için her şeyin yapıldığını ve bütün olanakların seferber edildiğini söyledi. Bayram Eren konuşmasının devamında İZEYDAŞ Genel Müdürü Muhammet Saraç’ın işveren olarak çalışma hayatı ve diğer konularda göstermiş olduğu insani tu-

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu’nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi” konularında, Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdür Yardımcısı Başmüfettiş Murat Göktaş da “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi” konusunda eğitim verdi. Eğitim semineri sonunda üyelere sertifika verildi.

TES-İŞ Sendikası tarafından TES-İŞ



tum ve davranışlarını takdir ettiğimizi bunu diğer işverenlerimizde de görmek istediğini belirtti. Çalışma hayatının güncel sorunlarına da değinen Bayram Eren özelleştirme konusunda her türlü mücadelenin verildiğini ve verilmeye de devam edeceğini belirterek üyelerimizi sendikaları TES-İŞ’e sahip çıkmaya çağırdı. Açılış konuşmalarının ardından eğitim seminerlerine katkılarından dolayı TES-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren İZEYDAŞ Genel Müdürü Muhammet Saraç’a, TES-İŞ Adapazarı Şube Başkanı Sedat Çokol da TES-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren’e plaket verdi.

İki günlük seminer kapsamında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nden Doç. Dr. Aydın Başbuğ, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun ve

Yatağan Şube faaliyet alanı içerisinde bulunan Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri’nde eğitim seminerleri 31 Mayıs-2 Haziran 2010 tarihleri arasında gerçekleşti.

31 Mayıs 2010 tarihinde Yatağan Termik Santrali Sosyal Sitesi Sinema Salonu’nda gerçekleşen eğitim seminerinin açılışına Yatağan Kaymakamı Dr. Hasan Tanrıseven, Yatağan Belediye Başkanı Hasan Ahmet Işık, TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri, TES-İŞ Aydın Şube Başkanı Mustafa Aydın, Maden-İş Sendikası Yatağan Şube Başkanı Süleyman Girgin ve Yönetim Kurulu Üyeleri, YEAS Genel Müdürü Nuri Şerifoğlu, Yatağan Termik Santrali İşletme Müdürü Harun Sarı, TES-İŞ Sendikası Eğitim Müdürü Resul Limon ve



TES-İŞ'ten •

basın-yayın çalışanları katıldı.

Seminerin açılış konuşmasını yapan TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik bugüne kadar özelleştirmeye karşı yapılan mücadelenin bundan sonrada aynı kararlılıkta devam edeceğini, zor günlerin kendilerini beklediğini ancak kararlı

yetini belirtti. Açılış töreninde söz alan Yatağan Belediye Başkanı Haşmet Işık, özelleştirmeye karşı hep çalışanların yanında olduklarını, bundan sonra da özelleştirme ve taşeronlaşmaya karşı desteklerinin devam edeceğini söyledi. Yatağan Kaymakamı Hasan Tanrıseven ise konuşmasında birlik ve beraberlik içinde ve yasal zeminde örgütlü olarak hakların aranmasına duyduğu saygıyı

rinden dolayı işçileri kutladı ve bunun tüm şubelere örnek oluşturması gerektiğini söyledi. Eren, muhalefetteyken verilen vaatlerin iktidara gelindiğinde unutulduğunu belirterek ve işçinin hep mağdur edildiğini ancak TES-İŞ Sendikası olarak sonuna kadar işçilerin haklı mücadelelerinde yanında olacaklarını ifade etti.

Seminer kapsamında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden Doç. Dr. Aydın Başbuğ, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi" konularında, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden Prof. Dr. Aziz Konukman, "Küreselleşme ve Elektrik Sektöründe Özelleştirme" konularında eğitim verdi. Eğitim semineri sonunda üyelere sertifikaları dağıtıldı.

Büyük ilgi gören seminer kapsamında Yatağan Belediye Başkanı Haşmet Işık'a özelleştirmeye karşı verdiği destekten ötürü, YEAŞ Genel Müdürü Nuri Şerifoğlu'na da eğitime verdiği destekten ötürü plaket verildi.



mücadelelerini sonuna kadar devam ettireceklerini ve kazanacaklarına olan inancını dile getirdi. YEAŞ Genel Müdürü Nuri Şerifoğlu yaptığı konuşmada TES-İŞ Sendikası'nın eğitime verdiği önem için teşekkür ederek, memnuni-

dile getirerek, seminerin hayırlı olmasını diledi. Tören kapsamında son konuşmayı yapan TES-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren ekmeğini sermayeye teslim etmeyen Yatağan işçilerinin davranışlarını çok yiğitçe bulduğunu dile getirerek bu mücadelele-

1 Haziran 2010 tarihinde Yeniköy Termik Santrali'nde gerçekleşen seminere TES-İŞ Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir, TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Sendikası Yatağan Şubesi Başkanı Fatih Erçelik ve Şube Yönetim Ku-





rule Üyeleri, YEAS Genel Müdürü Nuri Şerifoğlu ve TES-İŞ Sendikası Eğitim Müdürü Resul Limon katıldı. Seminerin açılış konuşmasını TES-İŞ Sendikası Yatağan Şubesi Başkanı Fatih Erçelik yaptı. TES-İŞ Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir seminerin açılışında yaptığı konuşmada özelleştirmelerin doğurduğu sorunlara değinerek işçilerin haklı direnişinde sendika olarak her zaman yanlarında olduklarını belirtti. Genel Başkan Yardımcısı Ferudun Yükselir konuşmasında ayrıca iş güvenliği, örgütlenme ve siyasi sorunlara da değindi. TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren de konuşmasında özelleştirmelere karşı olunduğunu ve TES-İŞ olarak özelleştirmeye karşı her türlü mücadelenin verildiğini, birlik ve beraberlik sayesinde güçlüklerin aşılabileceğini söyledi. Yeniköy Termik Santrali'nde verilen eğitimde Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden Doç. Dr. Aydın Başbuğ tarafından "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi" konularında, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden Prof. Dr. Aziz Konukman, tarafından da "Küreselleşme ve Elektrik Sektöründe Özelleştirme" konularında bilgilendirilmede bulunuldu. Eğitim semineri sonunda 110 üyeye sertifikaları dağıtıldı.

2 Haziran 2010 tarihinde Kemerköy Termik Santrali'nde gerçekleşen eğitimlere Milas Belediye Başkanı Muhammet Tokat, TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri, KEAŞ Genel Müdürü Süleyman Memiş, Maden-İş Sendikası Yatağan Şube Başkanı Süleyman Girgin ve Yönetim Kurulu Üyeleri ile Genel Müdür Yardımcıları katıldı. 140 üyenin katıldığı ve yoğun ilgiyle takip edilen seminerin açılışında TES-İŞ Sendikası Yatağan Şubesi Başkanı Fatih Erçelik ve TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, konuşma yaptı. Bayram Eren ülkemizin yaşadığı ekonomik, siyasal ve sosyal sorunlara değinerek işçilerin heralanda yaşadığı sıkıntılar, özelleştirmeler ve doğurduğu sorun-

lar hakkında bir konuşma yaptı. Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren TES-İŞ olarak eğitimlere verilen önemden de bahsederek üyelerin eğitimlere gösterdiği ilgiden duyduğu memnuniyeti dile getirdi. Seminer kapsamında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden Doç. Dr. Aydın Başbuğ, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi" konularında, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari



Bilimler Fakültesi'nden Prof. Dr. Aziz Konukman, "Küreselleşme ve Elektrik Sektöründe Özelleştirme" konularında eğitim verdi. Eğitim semineri sonunda üyelere sertifikaları dağıtıldı.

TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube'ye bağlı Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri'nde verilen eğitimlere büyük ilgi gösterildi.

19-20 Temmuz tarihleri arasında TES-İŞ Sendikası Edirne Şube faaliyet alanı içinde bulunan HEAŞ, TREDAS, TEİAŞ, DSİ'de çalışan üyelere yönelik olarak eğitim semineri düzenlendi. 19 Temmuz'da Lüleburgaz HEAŞ'ta, 20 Temmuz Tekirdağ TREDAS Genel Müdürlüğü'nde gerçekleşen seminerlere katılan Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden Doç. Dr. Aydın Başbuğ, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi ve Özelleştirme," Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi'nden Prof. Dr. Aziz Konukman, "Küreselleşme ve

Elektrik Sektöründe Özelleştirme" konularında eğitim verdi.

19 Temmuz 2010 tarihinde Lüleburgaz'da yapılan eğitime TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Edirne Şube Başkanı Erkan Çakan ve Yönetim Kurulu Üyeleri, TREDAS Kırklareli İl İşletme Müdürü Mesut Çamdere katıldı. 20 Temmuz'da

Tekirdağ'da yapılan eğitime TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Edirne Şube Başkanı Erkan Çakan ve Yönetim Kurulu Üyeleri, TREDAS Genel Müdür Yardımcıları Latif Uzun ve Talat Yakut, TREDAS Tekirdağ İl Müdürü Turan Avcı, TREDAS Kırklareli İl İşletme Müdürü Mesut Çamdere, TREDAS Tekirdağ İl Müdürlüğü Mali İdari İşler Müdürü Zeki Çalışkan, TREDAS Genel Müdürlüğü Personel Müdürü Veysel Kabakuş ve Personel Şefi Hülya Akman, TREDAS Çerkezköy İşletme Müdürü Haluk Ateş katıldı. Eğitimlerin açılışında TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren, TES-İŞ Edirne Şube Başkanı Erkan Çakan birer konuşma yaptı. Bayram Eren Türkiye'nin kâr eden kuruluşlarının satılarak özelleştirilmesi sürecinde yaşanan sıkıntılara değinerek, sonuna kadar özelleştirmeye karşı olunduğunu ve çalışanların arkalarında olduklarını belirtti. Eğitim semineri sonunda üyelere sertifikaları dağıtıldı.



TES-İŞ'ten •

Mustafa Kumlu: Örgütlenmenin Önündeki Engellerin Kaldırılması, Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadelenin En Etkin Yoludur

TES –İŞ Başkanlar Kurulu 10 Mayıs 2010 günü toplandı. Genel Başkan Mustafa Kumlu güçlü sendikacılığın güçlü demokrasi anlamına geldiğini belirterek kayıtdışı ekonomi ile mücadelenin en etkin yolunun örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması olduğunu söyledi.



TES –İŞ Başkanlar Kurulu 10 Mayıs 2010 günü toplandı. Genel Başkan Mustafa Kumlu güçlü sendikacılığın güçlü demokrasi anlamına geldiğini belirterek kayıtdışı ekonomi ile mücadelenin en etkin yolunun örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması olduğunu söyledi.

Kumlu ayrıca ülkenin gerçek gündeminin işsizlik ve yoksulluk olduğunu belirterek işverenlerin işsizliğin azaltılmasının formülünün emeğin maliyetinin düşürülmesinde aradığını ifade etti.

Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun konuşması özetle şöyle:

'1 Mayıs'ların Önü Açılmıştır'

"2010 yılı 1 Mayıs'ı sadece Türkiye emek hareketi açısından değil, bütün toplumsal kesimler açısından önemli bir dönemecin başlangıcı olmuştur. Bu önemli dönemecin ilk adımı, geçtiğimiz yıl 1 Mayıs'ın tatil ve bayram ilan edilmesiyle atılmış, ikinci ve en önemli



adımı da Taksim Alanı'nın 32 yıl sonra kutlamalara açılması oluşturmuştur. Böylelikle bir kabus geride bırakılmış, önümüzdeki yıllarda yapılacak 1 Mayıs'ların önü açılmıştır."

'TÜRK-İŞ Önemli Bir Rolü Üstlenmiştir'

"TÜRK-İŞ Türkiye'nin en büyük örgütlü gücüdür ve çok doğal ki, Taksim Alanı kutlamalarının yapılabilmesinde de çok önemli bir rolü olmuştur. TÜRK-İŞ, 1 Mayıs'ta ortak kutlama için işçi ve memur konfederasyonlarını toplantıya çağırarak, Taksim talebinin kabul edilmesinin ardından konfederasyonlar arasında zaman zaman ortaya çıkan çe-

sergilemiş, kürsüye yapılan o çirkin saldırının alana yayılıp kutlamaları sabote etmesini engellemek için her türlü sağduyuyu göstermiştir.

O çirkin saldırıya gelince... Bu saldırıyı İstanbul'da bizimle birlikte olan arkadaşlarımız, yaşadı gördü. Bu saldırıyı kimlerin yaptığını gazeteler yazdı, televizyonlar gösterdi, herkes biliyor. Öyle ki, gazete sayfalarına da yansıdığı gibi saldırganlardan biri, önce bizlere biber gazı sıkıyor, sonra kürsüye çıkıp konuşma yapıyor..."

'Peki amaç ne? Niye saldırdılar?'

"Böyle önemli bir günde ve böyle

İSKİ işçilerinin verdiği haklı mücadeleyi de gölgeleyerek, emek hareketinin mücadelesini kamuoyu önünde yıpratmak, haklıyken haksız hale getirmek gibi ancak emek düşmanlarının oynayacağı bir rolü üstlenmiştir. TEKEL işçilerinin TÜRK-İŞ tarafından başından sonuna kadar desteklenen o 78 günlük haklı mücadelesinin arkasına sığınan ve o haklı mücadelenin yarattığı sinerjiyi kullanarak akıl almaz bir şımarıklık içinde "her yaptıklarının mübah görüleceğini sanan" o saldırganlar, asla TEKEL işçilerini temsil edemez."

'4-C Yanlışından Kurtulunmalıdır'

"Ülkemizin gerçek gündemi işsizlik ve yoksulluktur. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmak istendiği günümüzde işverenler, işsizliğin azaltılmasının formülünü emeğin maliyetinin düşürülmesinde aramakta, sık sık kıdem tazminatlarımızı gündeme getirmektedir. Oysa kıdem tazminatlarının söz konusu edilmesi bir yana Türkiye güvencesiz çalışma biçimlerini gündeminden çıkartmak zarureti ile karşı karşıyadır. Özelleştirmelerle birlikte ortaya çıkan 4-C uygulaması, kısmen iyileştirilmiştir ama bu konudaki sorun o kadar köklüdür ki mesele sonunda Anayasa Mahkemesi'ne intikal etmiştir. Öyle umuyoruz ki Anayasa Mahkemesi, vereceği kararla bu güvencesiz çalışma biçimini ülkemiz gündeminden çıkaracaktır ama daha öncesinde Hükümetten bir beklentimiz vardır. Hükümet yapacağı bir düzenleme ile bir an evvel Türkiye'yi bu yanlıştan kurtarmalıdır."

'Örgütlenmenin Önündeki Engeller Türkiye'nin Çözmesi Gereken Önemli Bir Sorundur'

"Tabii Türkiye'nin çözmesi gereken en önemli sorunlardan biri örgütlenmenin önündeki engellerdir. Kamu sektöründeki sendikalaşma oranı gerek özelleştirmeler gerekse emeklilik uygulamaları nedeniyle giderek düşerken, özel sektördeki örgütlenme çabaları da genellikle işten çıkarmalarla sonuç-



şitli itilafların giderilmesinde de önemli bir rol oynamıştır."

'Saldırıyı Gerçekleştirenler Emek Düşmanlarının Oynayacağı Rolü Üstlenmiştir'

"TÜRK-İŞ, çözüm odaklı yaklaşımını Taksim 1 Mayıs Kürsüsü'nde de

önemli bir alanda Taksim Kürsüsü'ne biber gazı, pet şişe, sopa, bıçak kullanarak bu saldırıyı gerçekleştirenlerin, emeğin birliğine ve 1 Mayıs'ın ruhuna uygun davrandıkları söylenebilir mi? Kendisine "TEKEL işçisi", "itfaiye işçisi", "İSKİ işçisi" adını veren bu saldırganlar, TEKEL işçilerinin, itfaiye işçilerinin,



lanmaktadır. Güçlü sendikacılığın aynı zamanda güçlü demokrasi anlamına geldiği gerçeğinden hareketle, Türkiye en kısa zamanda örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmak zorundadır. Bu aynı zamanda kayıt dışı ekonomi ile mücadelenin de en etkin yolu olacaktır.”

‘Kıdem Tazminatı Pazarlık Konusu Edilemez’

“Çalışma hayatını düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasa değişiklikleri ile il-

gili çok uzun süredir yapılan çalışmalar ise henüz bir sonuç vermemiştir. İşverenler iş kolu barajının kaldırılmasına onay vermekte, ancak işyeri barajının düşürülmesini kabul etmemektedir. Bu konunun ele alınmasına şart olarak da kıdem tazminatını getirmektedir. Böyle bir pazarlık içerisine girmemiz mümkün olamadığı için mevcut taslaklar henüz meclise gönderilememiştir. Meclise verilen yasa teklifi ise aynı nedenden dolayı, yani iş yeri barajının hâlâ yüzde 50 artı 1 olması nedeniyle onayımızı alamadığından yasalaşamamaktadır.”



‘İşsizlik ve Güvencesiz Çalışma Koşulları Özelleştirmelerin Can Yakıcı Sonuçlarıdır’

“Özelleştirmeler Türkiye için problem olmaya devam etmektedir. Yarattığı ekonomik problemlerin yanı sıra, sosyal problemlerle de zaman zaman ülkemizin gündemini belirleyen özelleştirmelerin en can yakıcı sonuçlarından biri işsizleştirmeyi ya da güvencesiz çalışma biçimlerini karşımıza çıkarmasıdır. Özelleştirmeler ile kimi yerlerde onlarla beraber gelen iş yeri kapatmaları, çalışanlar hiç hesaba katılmadan yapılmakta, bu durum ülkemizde var olan sosyal sorunların derinleşmesini beraberinde getirmektedir.”

‘Hedefimiz, Özelleştirilen İşyerlerindeki Arkadaşlarımızın İş Güvenliğini Sağlamak’

“20 yıldır özelleştirme tehdidi altındaki enerji iş kolunda, özelleştirmeler 2008 yılından bu yana hızlandırılmış, dağıtım özelleştirmelerinde önemli bir mesafe katedilmiş, sıra üretim özelleştirmelerine gelmiştir. Kimi bölgelerde arkadaşlarımız, yaptıkları eylemlerle ve açıklamalarla, özelleştirme uygulamasına karşı çıkmakta, açtığımız davalarla da süreç yavaşlatılmaya çalışılmaktadır. Ancak bizim için temel hedef, özelleştirilen iş yerlerindeki arkadaşlarımızın iş güvenliğini sağlamaktır. Çalışmalarımız o yönde yoğunlaşmıştır.”

‘Güçlü Bir TES-İŞ, Güçlü Bir TÜRK-İŞ Demektir’

“Konuşmamın başında da söylediğim gibi, TES-İŞ bir genel kurul sürecine daha girmiştir. Şube genel kurullarımız yapılmakta, sendikamız genel merkez genel kuruluna hazırlanmaktadır. Bu süreci en iyi, en verimli şekilde yaşamamız, sendikamızın geleceği açısından önemlidir. Güçlü bir TES-İŞ, daha güçlü bir TÜRK-İŞ demektir. Emek hareketinin TES-İŞ’in gücüne ihtiyacı vardır. Sizlere güveniyorum, aldığımız eylem kararlarına ve 1 Mayıs kutlamalarına coşkun katılımınız için sizlere teşekkür ediyorum.”

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'yu TES-İŞ Genel Merkezi'nde Ziyaret Etti

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız 5 Ağustos 2010 tarihinde TES-İŞ Sendikası Genel Merkezi'nde TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'yu ziyaret etti. TES-İŞ Yönetim Kurulu üyelerinin de hazır bulunduğu ziyaret kapsamında çalışma hayatına ilişkin sorunlar, enerji sektöründe yapılan özelleştirmeler sonucu oluşan mağduriyetler ve iş hayatına ilişkin diğer güncel konular gündeme getirildi.



Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız 5 Ağustos 2010 tarihinde TES-İŞ Sendikası Genel Merkezi'nde TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'yu ziyaret etti. TES-İŞ Yönetim Kurulu üyelerinin de hazır bulunduğu ziyaret kapsamında çalışma hayatına ilişkin sorunlar, enerji sektöründe yapılan özelleştirmeler sonucu oluşan mağduriyetler ve iş hayatına

ilişkin diğer güncel konular gündeme getirildi

Genel Başkan Kumlu TES-İŞ'in kurulduğu günden bu yana kamu ve özel sektör işyerlerinin tümünde üyelerinin olduklarını, işçi ve işveren arasındaki çekişmede denge unsuru olmayı, haksız ve adaletsiz hiçbir işlem ve eylemin arkasında olmamayı amaç edindiğini

söyledi. Bu amacın gerçekleştirilmesi için örgütlü üyesinin çoğunlukta olduğu EÜAŞ, TEDAŞ, TEİAŞ, TETAŞ, DSİ, EİEİ gibi kuruluşlar ve bağlı ortaklıkları olan kuruluşların işyerlerinde üyelerinin alın terini düşünerek bu kuruluşlarla yakın bir diyalog içinde olmayı sendikal faaliyetin verimli yürütülebilmesi açısından fayda sağladığını düşündüklerini ifade etti.

TES-İŞ İsrail'in Türk Gemisine Yaptığı Saldırıyı Kınadı

TES-İŞ Yönetim Kurulu, İsrail'in Gazze halkına yardım götüren gemilere yaptığı saldırı ile ilgili bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

"İsrail'in 'Rotamız Filistin, Yükümüz İnsanı Yardım' kampanyası kapsamında Gazze'ye yardım götüren gemilere yaptığı saldırı, TES-İŞ topluluğunda büyük bir üzüntüye ve öfkeye neden olmuştur.

İsrail'in dünya barışını baltalama gi-



rişimlerinden bir yenisini oluşturan bu saldırı, masum ve sivil insanları hedef almıştır. Amaçları sadece Gazze'de mağdur durumda olan Filistinlilere yardım etmek olan insanlara yapılan bu saldırı, İsrail'in gerçek yüzünün bir kez daha ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Bu saldırıyla insanlık suçu işleyen

İsrail'in tüm dünya devletleri tarafından kınanacağına inanan TES-İŞ, Türkiye Cumhuriyeti Devletinin de İsrail'e en sert tepkiyi göstereceğinden emindir.

TES-İŞ, saldırıda hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, milletimize başsağlığı dilemektedir."

TES-İŞ'ten Teröre Lanet

TES-İŞ Yönetim Kurulu Hakkari'nin Şemdinli ilçesinde bulunan sınır bölüğü-müze yapılan saldırı nedeniyle bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

Hakkari'nin Şemdinli İlçesi'nde, Irak sınırında bulunan askeri birliğimize 19 Haziran 2010 tarihinde teröristlerce yapılan saldırıda 11 askerimizin şehit olması, 14 askerimizin ise yaralanması bir kez daha yüreğimizi yakmıştır.

Saldırıları, Türkiye'nin bölünmez bütünlüğüne, huzuruna yapılmaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti Devletinin milletiyle birlikte bu saldırıların üstesinden geleceğine olan inancımız sonsuzdur.



TES-İŞ topluluğu saldırıları yapan kanlı elleri lanetlemekte, saldırganların bir gün mutlaka hak ettikleri cezayı bulacaklarına olan inancını dile getirmektedir.

Şehitlerimize Allah'tan rahmet, ailelerine ve yüce milletimize başsağlığı ve sabır, yaralı askerlerimize acil şifalar diliyoruz."

TÜRK-İŞ'ten



Ekonomi Koordinasyon Kurulu, Ulusal İstihdam
Stratejisi'ni Görüştü ■

TÜRK-İŞ 58. Yılı'nı Kutladı ■

Mustafa Kumlu ILO 99. Çalışma Konferansı'nda Konuştu ■

Mustafa Kumlu: Terör Bir İnsanlık Suçudur, Affedilemez,
Hoşgörülemez ■

Genel Başkan Mustafa Kumlu: Emekçilerin Sesine Kulak
Verilmesini İstiyoruz ■

32 Yıl Sonra Emekçiler Taksim Meydanı'nda ■



TÜRK-İŞ'ten

Ekonomi Koordinasyon Kurulu, Ulusal İstihdam Stratejisi'ni Görüştü

Kumlu: Türkiye'nin Temel Sorunu, Sağlanan Ekonomik Büyümeye Rağmen İnsana Yakışır Yeni ve Yeterli İstihdam İmkânlarının Yetersizliğidir





Ekonomik Kalkınma Kurulu tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı Hazine Müsteşarlığı'nda gerçekleşen toplantıda açıklandı. Toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katıldı

Ekonomi Koordinasyon Kurulu (EKK) Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nı görüşmek üzere 8 Haziran 2010 tarihinde Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan'ın başkanlığında toplandı. Devlet Bakanı Cevdet Yılmaz, Devlet Bakanı Zafer Çağlayan, Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat Ergün, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, Tarım ve Köyişleri Bakanı Mehdi

Eker, kurum ve kuruluşların bürokratlarının yanısıra çok sayıda sivil toplum kuruluşu temsilcisinin hazır bulunduğu toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katıldı.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu toplantı Öncesi "Ulusal İstihdam Stratejisi" kapsamında uygulanması gereken politikalar hakkında kapsamlı bir rapor hazırlayarak önerilerini sıraladı.

Kumlu toplantıda bir konuşma yaparak özetle şunları söyledi:

"Ekonomik Koordinasyon Kurulu'nun 'ulusal istihdam stratejisi belgesi'ni görüşmek üzere toplanmasını önemli buluyorum. Toplantıyı düzenlediğiniz ve görüşlerimizi açıklama fırsatı verdiğiniz için teşekkür ederim.

Bize ulaşan bir taslak olmadığı için, konuyla ilgili genel görüşümüzü ve temel ilkelerimizi ifade edeceğim.

İşsizlik ve istihdam alanındaki gelişmeler ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesidir.

Küresel boyutta yaşanan krizle işsizlik daha da yaygınlaşmış ve görünür olmuştur. Bu yakıcı sorun artık sadece işsizlerin, çalışanların değil tüm kesimlerin, ülkenin sorunu haline gelmiştir. Ancak kabul edilmesi gerekir ki, Türkiye'de işsizlik konjonktürel değil yapısaldır.

Türkiye'nin temel sorunu, sağlanan ekonomik büyümeye rağmen insana yakışır yeni istihdam imkânlarının yetersizliğidir.

İstihdam stratejisi oluşturulurken anlık ve kısa vadeli yaklaşımlar yerine, orta ve uzun vadeli tedbirleri içeren bütüncül politikalar benimsenmelidir.

Anayasada devlete 'işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için' gerekli tedbirleri alma görevi verilmiştir.





“Çalışma Hakkı” günümüzde temel insan hakkı kapsamında kabul edilmektedir. İşsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak, devletin vazgeçilmez ve devredilemez görevidir.

İşsizlik sorununun çözümü “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlayışıyla piyasaya, işverenlerin iyi niyetli yaklaşımına bırakılamaz.

Günümüzün önemli ve öncelikli konusu “insana yaraşır iş imkanlarının sağlanması” için uygulanması gereken politikaların ortak anlayışla belirlenmesidir. Çağrınız, biraz gecikmiş olsa da isabetlidir. İstihdam, uygulanan ekonomik politikanın temel eksenine yerleştirilmelidir.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nin oluşturulmasında ve sorununun çözümünde sosyal tarafların karar alma ve uygulama süreçlerine aktif katılımı önemlidir.

İstihdamda amaçlanan “ne olursa olsun iş” olmamalıdır. Çalışanların yoksulluğu ve yoksunluğu temelinde istihdam sorununa çözüm bulunması doğru ve kabul edilebilir bir yaklaşım değildir.

TÜRK-İŞ olarak görüşümüz;

- Ekonomik kriz şartlarında milyonlarca işsizlin karşısına “kölelik şartlarında istihdam” çözüm yolu olarak dayatılmamalıdır.
- Yaşam mücadelesi veren, geçimini sürdürebilmenin arayışı içinde olan işsizlerin umudu ve çaresizliği istismar edilmemelidir.
- İşsizlik seçeneği olarak düşük gelir ve olumsuz çalışma koşulları çözüm yolu olarak sunulmamalıdır.
- Uluslararası rekabet gücünü korumaya kaygısı ileri sürülerek işgücü piyasasının esnekliğini daha da artırmak amaçlanmamalıdır.
- Kazanılmış haklara yönelik girişimler ve düzenlemeler gündeme bile

getirilmemelidir.

Öncelik, Uluslararası Çalışma Teşkilatı ILO tarafından da benimsenen ‘insana yaraşır iş’ tanımı çerçevesinde üretken istihdamdır.

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısından ve işleyişinden kaynaklanan sorunlarla ilgili çözüm önerileri Raporumuzda yer almaktadır.

Sayın Başbakanın da haklı olarak ifade ettiği üzere, ülkedeki yaygın işsizlikten yararlanarak “emek sömürüsü” yapılması yanlıştır ve her alanda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının var olduğu, çalışma koşullarının sağlıklı olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir istihdam politikası temel olmalıdır.

Ülkenin ekonomik ve sosyal dokusuna uygun ulusal istihdam programını uygulamaya sokmak büyük önem taşımaktadır.

Bu toplantının ve ortaya konulacak çözüm önerilerinin istihdama katkı getirmesini umuyor ve bekliyoruz.

Beni dinlediğiniz ve dikkatiniz için teşekkür ederim”

Toplantıda Hükümetin Ulusal İstihdam Stratejisi taslak metninde şu başlıkların yeracağı ifade edildi:

- Kamu sektöründeki 34 bin 618 memur, kamu ve özel sektörde 20 bin 420 işçi olmak üzere toplam 55 bin 38 olan özürü açık kontenjanın tamamı 2 yıl içinde doldurulacak.
- Genç işsizlik oranı genel işsizlik oranına yaklaştırılacak.
- Uzun süreli işsizlerin toplam işsizlere oranı 2009 yılında %25.3 oranından 2023 yılına kadar %20’ye indirilecek.
- İl bazında iş gücü piyasası ihtiyaç analizleri 2011 yılı sonuna kadar tamamlanacak.

- Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında 2013 yılından itibaren her yıl 400 bin kişilik işgücü yetiştirme kursları sağlanacak.

- İstihdam garantili kursların toplam içindeki payı 2013 yılında %57’ye çıkarılacak.

- İşgücü yetiştirme kursunu başarıyla bitirenlerin işe yerleştirme oranı 2015 yılına kadar %40’a çıkarılacak.

- Hayat boyu öğrenme katılım oranı ise 2023’te %8’e çıkarılacak.

Toplantı sonrası 25 Haziran 2010 tarihinde TÜRK-İŞ, istihdam sorununa çare bulmak için hazırlanan katılımcıların görüşüne sunulan 3. İstihdam Paketi olan Ulusal İstihdam Stratejisi’ne ilişkin değerlendirmelerini yaparak bir rapor halinde Devlet Bakanlığı’na sundu.

Raporda, yaşam mücadelesi veren, geçimini sürdürebilmenin arayışı içinde olan işsizlerin umudu ve çaresizliğinin istismar edilmemesi, işsizliğin seçeneği olarak düşük gelir ve olumsuz çalışma koşullarının çözüm yolu olarak sunulmaması, çalışanların kazanılmış haklarına yönelik girişim ve düzenlemelerin gündeme getirilmemesi gerektiği ve Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında getirilmek istenen kimi yaklaşımları kabul etmenin mümkün olmadığı ifade edildi.

Ekonomik Koordinasyon Kurulu toplantısında Ulusal İstihdam Stratejisi ile ilgili sunum yapıldığı anımsatılan raporda, buna göre, iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi politikaları kapsamında değerlendirilecek konuların, “Güvenceli esneklik”, “Kıdem tazminatı”, “İşsizlik Sigortası Fonu”, “Esnek çalışma modelleri”, “Fazla çalışma süreleri”, “Özel istihdam büroları-geçici iş ilişkisi”, “Bölgesel asgari ücret” olarak belirlendiği belirtildi.

Bu konuların tamamının uzun süredir çalışma hayatının gündeminde olduğuna değinilen raporda, “İşçi kon-



federasyonlarının yüksek duyarlılık içinde bulundukları ve esnek olmadıkları bu konuların Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmalarının temelini oluşturmaması, TÜRK-İŞ açısından endişe vericidir. Stratejinin temelini 'işverenlerin üzerine ek yük getirilmemesi' ve hatta 'işveren yükünün azaltılması' yaklaşımının oluşturması, yükün yine devlet ve çalışanlar üzerinde kalmasını beraberinde getirecektir" denildi

Raporda, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nda yer alan konulara ilişkin özetle şu görüşlere yer verildi:

GÜVENCELİ ESNEKLİK

Esnek istihdam -diğer birçok konu gibi- işçi-işveren arasında sosyal diyalogla görüşülmesi gereken konular arasında yer almaktadır. Bu konuda bazı ortak ilkelerin ve ortak yaklaşımların belirlenmesinin önemi bulunmaktadır. Ancak, ekonomik krizin yaşandığı çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de en önemli sorun, kriz ortamında çalışanların istihdam güvencesinin sürdürülebilirliğini sağlamak olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha fazla ve daha iyi iş sağlamak konusunda var olan sıkıntılar ekonomik krizle giderek artarken, krizden çıkış yolu çalışanların işten çıkarılması veya hak kayıplarıyla bulunmaya çalışılmaktadır.

Çalışanların yaşamlarını sürdürebilmek için bir işe ihtiyaçları olduğu gerçeği, hayatlarını esir almamalıdır. İşgücü piyasasında çalışanların sürekliliğine ihtiyaç vardır ve bunun verimlilik için gerekli bir unsur olduğu kabul edilmektedir.

Esneklik ve güvencenin birlikte düşünülmesi gerektiği açıktır. Sürekli istihdam edilen işgücünün verimli olduğu da bilinmektedir. Ancak güvenceli esnekliğin "çirkin yüzü" olduğu da göz ardı edilmemelidir. Bu uygulama "ucuz ve kolay işten çıkarma" anlamında yaygınlaşma imkanına kavuşmamalıdır.

İşçiler, işlerini korumak karşılığın-

da istihdam güvenliğinden vazgeçmek durumunda değildir. İş güvenliğini üst düzeyde korumak gerekmektedir.

Krizden daha az etkilenmek ve sosyal devletin zorunlu bir ön koşulu olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarında bir iş güvencesi, işe iadeyi sağlayacak biçimde yeniden ve öncelikle düzenlenmelidir. İş Kanununun yetersiz kalan iş güvencesine ilişkin hükümleri gözden geçirilmeli, çalışanlar süre, işyerindeki işçi sayısı gibi sınırlamalar yeniden gözden geçirilmelidir.

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı, parasal değerinden öte, sosyal boyutu olan, yalnızca çalışan işçiyi değil, o emek ile geçinen işçi ailesini de ilgilendiren bir müessesedir. Kıdem tazminatının sosyal boyutu, iş sözleşmesinin kurulduğu, işbaşı yapıldığı ilk andan itibaren başlar. Sözleşme ilişkisinin kurulması ile başlayan ve ilerleyen süre içerisinde, işçinin işini iyi yapması, "sadık ve dürüst olması" ile işçi ve işveren arasında oluşan "karşılıklı güven duygusu" nedeniyle, işçi artık o işyerinde kalıcı hale gelir ve böylece çalışma ilişkisi uzun yıllara yayılır. Bu uzun süreye yayılan iş ilişkisi, çalışan işin, işçi ailesinin temel geçim kaynağı olduğu inancının tüm aile fertlerince benimsenmesi ile de gelişir. Ve nihayetinde bu iş bir gün sona erdiğinde, çalışan bunca yılın sonunda "alınması sonraya bırakılmış ücret parçasının" bir bütün olarak işverenden alınacak olması ile iş ilişkisi sonlanır.

İşte bu nedenle kıdem tazminatı aynı zamanda "sosyal" bir olgudur. Sadece bir işçiyi değil aynı zamanda o işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu ailesini de ilgilendirir. Bu nedenle kıdem tazminatının olmadığı bir çalışma yaşamı düşünülemez.

Kıdem tazminatı koşulları ve çerçevesi kanunla çizilmiş, uzun yıllardan beri fiilen varolan temel bir müessesedir. TÜRK-İŞ kıdem tazminatına ilişkin olarak yıllardan beri süregelen

görüşünü bugün de muhafaza etmektedir.

Gerek TÜRK-İŞ ilkeleri ve gerekse 2003 yılında yapılan olağan Genel Kurulda alınan kararlar gereğince TÜRK-İŞ işçilerin kıdem tazminatı hakkına mevcut biçimiyle sahip çıkmaya devam edecektir.

İş Güvencesi hükümleri ile kıdem tazminatı arasında bağ kurulması da yanlıştır. 15.08.2002 gün ve 4773 Sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi hükümleri de (özellikle 4857 sayılı İş Kanunun Genel Kurul görüşmeleri sırasında) aynı İşsizlik Sigortası Kanunu gibi TBMM'de ayrıntılı olarak tartışılmış, sonuçta Kıdem Tazminatına dokunulmadan İş Güvencesi hükümleri kabul edilmiştir. Yani burada da kanun koyucunun iradesi bu müesseselerin farklı hak ve menfaatlere yönelik olduğu ve koruduğu yönünde tezahür etmiştir.

Nitekim bu düşüncenin sonucu olarak, iş güvencesi hükümlerine göre işçiye kıdem ve ihbar tazminatından ayrı bir tazminat ödenmesi hükme bağlanmıştır. Yani bu şu demektir: Haklı veya geçerli olmayan bir fesih yapılırsa; işveren, bu fesih nedeniyle, işçiye kıdem tazminatının dışında ayrıca bir tazminat daha ödemektedir. Sonuçta kanun koyucu bu tazminatları hukuki olarak kesin bir şekilde birbirinden ayırmıştır.

Bu nedenle, yürürlükteki düzenlemeler karşısında, iş güvencesi müessesesi ile kıdem tazminatı müessesesi arasında bağ kurmak mümkün değildir.

İşverenlerin sık sık dile getirdiği "kıdem tazminatı" konusunun, işçilerin bilinen tüm tepkisine rağmen "Ulusal İstihdam Stratejisi"nde de "değerlendirilecek konular" arasında yer alması TÜRK-İŞ açısından kabul edilemez ve endişe verici bulunmaktadır.

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU

İşsizlik Sigortası, çalışma arzu, yetenek ve iradesinde olmasına rağmen işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden



çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi amacı güden ve primlerle desteklenen bir sosyal sigorta dalıdır.

Ekonomik kriz ile tekrar gündeme gelen İşsizlik Sigortası Fonu işçilere aittir.

İşsizlik Sigortası Fonu amacı dışında kullanılmaktadır ve aktarılan kaynakların geri dönmeyeceğinden de endişe duyulmaktadır.

İşsizlik sigortası ile ilgili yapılacak değişiklik, erişim koşullarının kolaylaştırılması, yararlanma süresinin işsiz sigortalının yeniden işe girme süresi göz önüne alınarak uzatılması ve işsizlik ödeneği miktarının prim kazançları esas alınarak artırılmasıdır.

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Eskiden beri bilinen, birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde yer alan, fakat daha önceleri bu kadar yoğun uygulanmayan “belirli süreli sözleşme”, “kısmi süreli sözleşme” ve “evde çalışma” gibi çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Ayrıca, “geçici işçi” statüsünde istihdam da günümüzde eskiye göre daha sık rastlanan bir çalışma biçimi haline gelmiş, özellikle alt işveren (taşeron) işçiliği yaygın olarak kullanılan bir istihdam biçimi olmuştur.

Buna karşılık esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenlerden, özellikle “geçici işçi” olarak çalışanlara “çevre işçileri” denilmektedir. Çevre işçilerinin çalışma koşulları giderek kötüleşme eğilimi göstermektedir.

İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları, çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplu pazarlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal hakların, en azından “çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmaktadır.

İstihdamda esneklik konusunda düzenleme yapılırken ve bir model temel

alınırken gelir ve istihdam güvencesi konusundaki uygulamalar bir bütün olarak dikkate alınmalıdır.

FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma yaşamında, iş süreleri, önemli bir yere sahiptir. İşçilik ödemeleri üretim maliyetini oluşturan unsurlardan birisidir. Fazla çalışma sürelerine ihtiyaç duyulduğu durumlarda yapılması gereken ek ödemelerin maliyetlere etkisi vardır ve çoğu zaman işveren bu maliyeti ödemekten kaçınmak için iş yasalarında düzenleme yapılmasını “işin gereği” olarak gündeme getirmektedir.

Sekiz saatlik iş günü uzun bir sendikal mücadelenin en önemli hedefi ve kazanılmış bir hak olmuşken, çalışma saatleri esneklik adı altında uzatılabilmiş ve belirsizleşmiştir. Görevler tam olarak tanımlanmamış, çok çeşitlenmiş ve fonksiyonel olarak esnekleştirilmiş olduğu için çalışma sürelerinin de belirlenmiş ve kesin bir başlangıç ve bitiş noktaları söz konusu olmamaktadır.

Daha fazla insanı iş ve gelir sahibi yapmanın bir yolu da, var olan işlerin çalışanlar arasında paylaştırılmasıdır. Çalışma sürelerinin kısaltılması yeni iş olanaklarının yaratılmasına katkıda bulunacaktır. İş Yasasında yer alan 45 saatlik çalışma süresinin 40 saate indirilmesi ile önemli bir istihdam alanı açılmış olacaktır. Bu amaçla 45 saat olan haftalık çalışma süresi ücretlerde kayıp olmadan 40 saate indirilmelidir.

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ (KIRALIK İŞÇİLİK)

Ulusal İstihdam Sunum Özeti’nde, “değerlendirilecek konular” arasında yer alan Geçici İş İlişkisi (Kıralık İşçilik) tam ifadesiyle “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi”, 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı görüşmeleri sırasında gündeme gelmiştir.

TÜRK-İŞ’in, Özel İstihdam Büroları aracılığıyla yapılacak böyle bir uygulamanın “işçi simsarlığına yol açacağı; istihdamın tanziminde disiplini bozacağı; işçinin alabildiğine sömürülmesi sonu-

cunu doğuracağı; işsizlik oranı dikkate alındığında iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarının kaçınılmaz olacağı; sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği; toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacağı; grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği” şeklindeki itirazları sonucunda bu düzenleme Kanun’da yer almamıştır.

“Ulusal İstihdam Stratejisi” başlığı altında yapılan değerlendirmelerde de gündeme getirilmesi TÜRK-İŞ açısından kaygı vericidir.

“Özel İstihdam Büroları” ve “Geçici İş İlişkisi” 4857 sayılı Kanunumuzda işçi kesimine rağmen yer almış düzenlemelerdir.

Yapılması gereken; her iki konuda da uygulamada işçi aleyhine sonuçlar yaratan düzenlemelerin işçi yararı gözetilerek gözden geçirilmesidir.

BÖLGESEL ASGARI ÜCRET

Ülkemiz, “bölgesel asgari ücret” meşalesini yıllar önce gündemine almış, uygulamış, başarılı olmadığını yaşayarak öğrenmiş ve uygulamadan vazgeçmiştir. Bölgesel asgari ücret konusu Türkiye’nin geride bırakmış olması gereken tartışmalardan birisidir.

“Bölgesel asgari ücret” yaklaşımı, bugün yaşanan işsizlik sorununun nedenlerinden birinin asgari ücret uygulaması olduğu temeline dayanmaktadır ki, bu gerçekleri yansıtmamaktadır.

İşsizliğin nedeni asgari ücret değildir. İşsizliğin azaltılmasının en etkili yolu yeni yatırımlar yapılması, yeni iş alanları açılmasıdır. Çalışanlarımızı bölgeler itibariyle daha da yoksullaştırmanın ne ülkemize, ne de işverenlerimize bir yararı olacaktır.

Bölgesel asgari ücret yaklaşımı, üniter devlet yapısı açısından da kabul edilemez bir uygulamadır. Bölgesel asgari ücret talebinden vazgeçilmelidir.

ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

“Politika Önerileri”

TÜRK-İŞ Konfederasyonu 8 Haziran 2010 tarihinde Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nı görüşüldüğü toplantıda “Ulusal İstihdam Stratejisi” kapsamında uygulanması gereken politikalar hakkında kapsamlı bir rapor hazırlayarak önerilerini sıraladı. Raporda şunlara yer verildi.

*Öncelikle insana öncelik veren ekonomik ve sosyal politikalar benimsenmeli ve ülkemizde uygulanmalıdır. İnsandan yana ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi, demokratik planlamayla mümkündür. Özel kesim için özendirici, kamu kesimi için yönlendirici, bölgesel ve sektörel bağlantıları etkin bir şekilde oluşturmuş ve demokratik katılıma açık planlama süreci bir an önce başlatılmalıdır.

• Ekonominin büyüme oranlarında istikrarın sağlanması, ekonomik kararların kısa, orta ve uzun vadeli hedefler ile uyum göstermesi ve kararların süreklilik taşıması gerekmektedir. Son yıllarda ülkemizde hakim kılınan, ekonomik kaynakların spekülasyon alanları için kullanılması anlayışından vazgeçilmesi, bunları önleyecek bir yapı ve anlayışın geliştirilmesi zorunludur.

• İş olanaklarının ve istihdamın artışını büyümenin ürünü olarak gören politikarlardan vazgeçilmeli, istihdamı etkileyen faktörler daha ayrıntılı ve farklı bir anlayışla ele alınmalıdır. Çünkü istihdam artışı sadece ekonomik gelişmeye ve büyümeye bağlanabilecek bir konu değildir. İstihdam yaratmaya özen gösteren bir büyüme politikası zaman geçirilmeden uygulamaya konulmalı ve bunda tüm üretim sektörlerine yönelik politikalarda istihdam amacını dikkate alan yaklaşımlar getirilmelidir.

• Nüfus artış hızı düşürülmelidir. Nüfus artışı hızı, istihdam ve işsizlik sorununun çözülmesinde stratejik bir faktördür. Bu nedenle ülke genelinde

de nüfus artış hızını düşürmek amacıyla ciddi bir çalışma başlatılmalıdır. Yapılacak çalışmalar şekilsel değil, eğitici ve yol gösterici olmalıdır. Hızlı nüfus artışına karşılık, nispeten zayıf gelişme hızı istihdam sorununun temel iki boyutudur. Bu yönde yapılması gereken,



gelişme hızını uzun dönemde nüfus artış hızından yüksek düzeyde gerçekleştirmektir.

Ancak bu yapılırken ekonomik ve sosyal dengenin sağlanmasına özen gösterilmeli, daha çok sayıda insanı üretken istihdama dahil edecek yönde olmalıdır.

• Kamu gelirlerinin artırılması ve harcamalarının rasyonelleştirilmesine yönelik köklü tedbirler gerekmektedir. Kaynakların yatırımlara ve üretken alanlara yönelmesini sağlayacak tedbir ve mekanizmalar geliştirilmelidir.

• Sanayide üretimi ve özellikle aramalı üretimini teşvik edecek bir politika geliştirilerek, nihai ürün içinde yerli katma değer oranını artıracak teşvik politikaları geliştirilmeli, dışa bağımlılık ve ithalata dayalı büyümenin yarattığı sorunlara karşı yeni bir politika olarak benimsenmelidir.

• Türkiye, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörü ağırlıklı bir yapıdadır. Sanayileşme istenilen düzeye ulaşamamıştır. Türkiye, istihdam yapısındaki bu bozukluğu ve gerçeği göz önüne alarak nüfusu tarımdan çekip sanayiye ve verimli hizmet alanlarına kaydırmak için öncelikli olarak bir iç istihdam politikasını uygulamaya koymak zorundadır. Böyle bir politikayı uygulayabilmek için öncelikli olarak iç göç, sanayi ve yerleşme politikasını büyük kentlerden ziyade gelişme potansiyeli olan kentlerde uygulamak gereklidir. Bu kentlerde ve bölgelerde tarıma dayalı sanayiler, küçük ve orta boy işletmelere dayalı istihdam yaratan ileri teknolojiler kullanılmalı, verimli geleneksel sanayi sektörleri teşvik edilmelidir. Bunların dışında, gerekli büyük sanayilere de yer verilmelidir. Sanayi kesimine yapılacak yatırımlar, sanayi kadar ticaret ve hizmetler sektöründe de ek istihdam alanları yaratacaktır.

• Ülkemizde işgücü piyasası bakımından dikkatle üzerinde durulması gereken bir husus, marjinal sektör ve yaratılan istihdamdır. Sağlıksız ve hızlı göçler sonucunda şehirlerde oluşan marjinal sektör kategorisi, sağlıksız ve üretken olmayan bir istihdam şekli yaratmıştır. Hiçbir yasal çalışma statüsüne

bağlı olmaksızın, insanlık dışı koşullarda çalışan bu sektör kategorisindeki işçilere ilişkin başta onların sigortalılaşması olmak üzere resmi çalışmalar yapılmamaktadır.

- İşsizliğin geniş boyutlu olduğu Türkiye’de marjinal sektörün tamamen ortadan kaldırılması hedefi gerçekçi olmamakla birlikte, bu çalışanların arasında yasal çalışma statüsüne kavuşturacakların sayısı da az değildir. Yapılması gereken, marjinal sektörde bulunanların başta sosyal güvenlikleri olmak üzere diğer ilgili sorunlarının hükümet ve ilgili kuruluşlarınca da sorun olarak kabul edilmesidir. Türkiye’de sosyal güvencesiz ve çalışma koşullarına ilişkin yeterli veri olmayan “marjinal sektör” için istatistikler üretilmelidir. Bu istatistikler ilgili işletmeleri, çıraklar ve diğer marjinal sektörde bulunanları ayrı ayrı ortaya koymalıdır. Sektörde kaçak ve sigortasız işçi çalıştırma önlenmelidir.

- Krizi aşabilmenin önemli hususlarından birisi de kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması zorunluluğudur. Vergi ve sigorta gelirlerinde azalmaya, işletmeler arasında rekabet koşullarında eşitsizliğe, çalışanlar açısından kötü çalışma koşullarına ve sosyal güvenceden yoksunluğa neden olan kayıtdışı ile mücadeleden bu dönemde de vazgeçilmemelidir.

- İşgücü piyasasının bilinmesinde ve sürekli izlenebilir olmasında kilit rolü oynayan veri sistemi iyileştirilmelidir. Öncelikle istihdam politikalarının oluşturulabilmesi için işgücü piyasasının güvenilir, sağlıklı, gerçekçi ve yeterli verilerle donanması gereklidir. İşsizliğin gizlenmesine yönelik çabalarla, yöntem değişiklikleri yaparak açık işsizliği gizli işsizliğe dönüştürme şeklindeki uygulamalar, sorunun kağıt üzerinde öneminin azalmasından başka birşey ifade etmemektedir.

- Yapılması gereken işgücü piyasasını güvenilir, yeterli ve kapsamlı bir veri tabanına sahip kılmaktır. Bunun için öncelikle, işgücü piyasası için veri üreten kurumlar arasında kavramlar, tanımlar ve kapsam yönünde standart sağlanmalıdır.

- Son dönemde belirli bir aşama gösteren ve yeniden yapılanma çalışmaları içinde bulunan Türkiye’nin tek istihdam kurumu olan İŞKUR’un kurumsal kapasitesi daha da artırılmalı ve Avrupa Birliği ülkelerindeki eş kuruluşlara uygun bir personel yapısına ve çağdaş kimliğine kavuşmalı, işgücü piyasasında daha etkin ve daha fonksiyonel bir hale gelmelidir. Gerekli kaynak bütçeden sağlanmalıdır.

- Kurumun yeniden yapılanması ve istihdam hizmetlerini etkili bir biçimde uygulayan bir kuruma dönüşerek işgücü piyasasında düzenleyici görevini alması, ülke ekonomisinde etkili olacak aynı yatırım hacmi ile daha çok sayıda kişinin daha üretken biçimde istihdamını da mümkün hale getirecektir. Bu şekilde kurum, emeğin etkin kullanımını da gerçekleştirerek ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır.

- İşsizlik Sigortası Fonundan işçilerin yararlanma koşulları geliştirilmeli; bunun için fona erişim imkânları kolaylaştırılmalı, fondan yararlanma süresi uzatılmalı, işsizlik ödeneği miktarı büyütülmelidir. Fon, amacı dışında kesinlikle kullanılmamalıdır.

- Sendikasızlaştırmayı getiren taşeron (alt işveren) eliyle istihdam uygulamasına kamu ve özel kesimde son verilmeli ve mevcut uygulamalar en kısa sürede durdurulmalıdır.

- Çalışma sürelerinin kısaltılması yeni iş olanaklarının yaratılmasına katkıda bulunacaktır. İş Yasasında yer alan 45 saatlik çalışma süresinin 40 saate indirilmesi ile önemli bir istihdam alanı açılmış olacaktır. Bu amaçla 45 saat olan haftalık çalışma süresi ücretlerde kayıp olmadan 40 saate indirilmelidir.

- Standart dışı istihdam biçimleri (mevsimlik, geçici, parttime, tele çalışma, eve iş verme vb.) çalışanların haklarını güvenceye alacak düzenlemeler yapılarak hukuksal çerçeveye kavuşturulmalıdır.

- Türkiye’de yeni teknolojiler, riskleri ve getireceği sorunların çözümü üzerine politikalar belirlenmeli ve yasalar oluşturulmalıdır. Sözkonusu yasa ve politikaların oluşturulmasında işçi sen-

dikalarının etkin katılımı sağlanmalıdır. İstihdam biçimi ve çalışma süreleri açısından yeni teknolojilerle düzensizliklere yol açılmamalıdır.

- Eğitim sistemi, her kademesinde ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde yeniden gözden geçirilmelidir. Mesleki ve teknik eğitime ağırlık veren ciddi kapsamlı ve kaliteli bir eğitim politikası, izlenmelidir. Bu yönde ülke gerçeklerine cevap verecek bir insan gücü planlamasından hareket edilmelidir.

- İşgücü, iş piyasasının ihtiyaçlarına ve gereklerine göre eğitilmeli ve yetiştirilmelidir. Eğitim ve istihdam bütün olarak ele alınmalıdır.

- İstihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler AB ülkeleri düzeyine düşürülmeli ve fakat bu uygulama ile birlikte vergi dağılımı da daha adil bir yapıya kavuşturulmalıdır.

- İşsizlik sorununun çözümünde ilk akla gelen kesim genellikle işgücü piyasasına yeni giren gençler olmakta, daha ileri analizlerde ise kadın-erkek, kırsal-kentsel, sektörel istihdam gibi farklı ayrımlar yapılmakta, diğer bir ifadeyle toplumun sağlıklı bireyleri olmaktadır.

Ülkemizin temel sorun alanlarından birisi de özürlü birey ve ailelerinin durumudur. Özürlülerin topluma katılmalarının ön şartı istihdam edilmeleridir.

Oysa özürlülerin çok azı işgücü piyasasına katılabilme imkânı bulabilmektedir. Bu olumsuzluğu gidermek amacıyla, uygulanan sosyal politikaların özünü özürlülere yönelik istihdam politikaları oluşturmalı, ayrımcılıktan uzak ve gerektiğinde pozitif ayrımcılık uygulamaları ile özürlülerin işgücü piyasasında daha fazla yer almaları sağlanmalıdır.

- Ayrıca, yerel ekonomik potansiyellerin harekete geçirileceği, yüksek işsizliğin bulunduğu bölgelerde GAP türü özel istihdam projeleri uygulamaya konulmalıdır. Türkiye’nin istihdam ve işsizlikle ilgili sorunlarını çözmesi için uygulanacak kısa-orta ve uzun vadeli politikalar yukarıdaki öneriler dikkate alınarak oluşturulmalı ve istikrarlı bir şekilde uygulamaya konulmalıdır.



TÜRK-İŞ 58 Yaşında

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 31 Temmuz 1952 yılında kurulan Konfederasyonun 58'nci kuruluş yıldönümü nedeniyle bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

“TÜRK-İŞ, 31 Temmuz 1952 yılında kurulmuştur. TÜRK-İŞ Konfederasyonu bugün kuruluşunun 58'nci yılına ulaşmanın onurunu yaşamaktadır.

58 yıl önce emeğin sahip olduğu değere, hak ve özgürlüklere kavuşabilmesi idealine gönül vermiş işçi liderleri tarafından kurulan TÜRK-İŞ Konfederasyonu'nun tarihi, aynı zamanda Türkiye'nin işçi hak ve özgürlükleri yolunda verdiği mücadelenin de tarihidir.

Kurulduğu günden bu yana “daha çok demokrasi” ideali peşinde koşan TÜRK-İŞ, ülkemizdeki demokrasinin sınırlarının genişlemesiyle birlikte işçi haklarının, sendikaların ve dolayısı ile işçi konfederasyonlarının güçleneceğine; bu gücün de demokrasimizi sağlamlaştıracığına inanmaktadır. TÜRK-İŞ'in, işçi hak ve özgürlükleri doğrultusunda verdiği her mücadele aynı zamanda bir demokrasi mücadelesidir.

TÜRK-İŞ'in en büyük zenginliği, tabanında her türlü siyasi eğilimi barındırmasıdır. Bu zenginliğinin de bir ürünü olarak TÜRK-İŞ, hükümetler ve siyasi partilere karşı bağımsızlığı ilke edinmiştir. TÜRK-İŞ, bu ilkesi sayesinde ki, hükümetlerin çalışanlar lehine attığı her adımı desteklerken, aleyhte atılan tüm adımlara karşı çıkmıştır. TÜRK-İŞ bu yaklaşımı nedeniyle ki, işçilerin yanı sıra emeği ile geçinen tüm kesimlerin umudu olmuştur.

TÜRK-İŞ, gerilimi temel alan siyaset anlayışına her zaman karşı çıkmıştır. Siyasetteki çatışmacı ve ayrıştırmacı üslubun geniş halk kitlelerinde derin bir umutsuzluğa yol açtığı gerçeğinden hareketle, TÜRK-İŞ, siyasi partilere her zaman “sorun çıkarıcı” değil, “çözüm odaklı politika üretmeleri” tavsiyesinde



bulunmuştur. Toplumda suni gerginliklere ve ayrışmalara yol açabilecek her türlü yaklaşıma karşı çıkan TÜRK-İŞ, varoluşunun bir gereği olarak sorunlara her zaman “emek” ve “demokrasi” odaklı bakmış, varolan tüm temel sorunların çözümünü de emek ve demokrasi sorunlarının çözümüyle bağlantılı görmüştür.

TÜRK-İŞ, kurulduğu günden bu yana Hükümetlere, “halkın penceresinden” bakmaları tavsiyesinde bulunmuş, işsizlik ve yoksulluğun hüküm sürdüğü bir ülkede bu sorunlara duyarsız kalan hükümetlerin kan kaybetmesinin kaçınılmazlığının altını çizmiştir. Emeğin sahip olduğu ve olacağı hakların, demokrasimizin en önemli zenginliği olduğunu ifade eden TÜRK-İŞ, çağdaş demokrasilerde Hükümetlerin görevinin bu hak ve özgürlükleri daraltmak değil, daha da genişletmek olduğuna dikkat çekmektedir. Aksi uygulamaların

Türkiye'de çok ciddi toplumsal sorunları beraberinde getireceğine işaret eden TÜRK-İŞ, kuruluşunun 58'nci yılında emeğin kazanılmış haklarını koruma kararlılığını yinelemekte; yeni hak ve kazanımlar için mücadelesine devam edeceğini bildirmektedir.

Hangi amaçla yapılsa yapılsın terörün her biçimine karşı olan TÜRK-İŞ, Türkiye'nin birliğine, bütünlüğüne, kardeşçe yaşam ortamının pekiştirilmesine ve toplumsal barışa her şeyden daha fazla önem vermekte, bu konuda milli bir uzlaşma istemektedir.

İş, ekmek, özgürlük mücadelesinde 58 yıllık onurlu bir geçmişe imza atan TÜRK-İŞ, bundan böyle de aynı amaç ve ilkeler doğrultusunda mücadelesine devam edecektir. Kuruluşumuzun 58'inci yılının başta TÜRK-İŞ topluluğu olmak üzere tüm çalışanlara ve ülkemize hayırlı olmasını diliyor, saygılarımızı sunuyoruz.”

Mustafa Kumlu: Kayıt Dışı Çalışanlar Sosyal Korumadan, Örgütlenme Hakkından, İnsan Onuruna Yakışır Ücret ve Çalışma Koşullarından Yoksundur

İsviçre'nin Cenevre Kentinde 2-18 Haziran 2010 tarihleri arasında gerçekleşen ILO 99. Genel Konferansı'nda konuşan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, örgütlenmenin önündeki engelleri ortadan kaldıracak önlemlerin bir an evvel alınması için ILO'ya gönderilen taslağın sosyal tarafların endişelerini giderecek şekilde gözden geçirilmesi gerektiğini söyledi.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 99. Genel Konferansı'nı 2-18 Haziran 2010 tarihleri arasında İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleştirdi. Ana teması "Saygın İş İle Toparlanma ve Büyüme" olan konferansa dünyanın birçok ülkesinden hükümet, işveren, işçi temsilcilerinin yanı sıra OECD, Dünya Bankası ve IMF uzmanları da katıldı.

Konferans kapsamında konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu örgütlenmenin önündeki engelleri ortadan kaldıracak önlemlerin bir an evvel alınması için ILO'ya gönderilen taslağın sosyal tarafların endişelerini giderecek şekilde gözden geçirilmesi gerektiğini söyledi.

İş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği, kayıt dışı istihdam, işsizlik sorununa değinen Genel Başkan Kumlu, konferans kapsamında yaptığı konuşmada özetle şunları söyledi:

'ILO'nun Ekonomik Krizden Çıkış İçin Etkin Olmasını İstiyoruz'

"Uluslararası Çalışma Örgütüne ve Genel Müdür Juan Somavia'ya insan onuruna yakışır iş ilişkisini tüm dünyaya hakim kılmak için bugüne kadar yaptığı çalışmalar nedeniyle teşekkür ediyor, bundan sonraki çalışmalarında başarılar diliyorum.

Genel Direktörün raporuyla ilgili konuşmasında ifade ettiği gibi yaşanan



ekonomik kriz ve artan işsizlik koşullarında tüm dünyada işçi hak ve özgürlükleri baskı altına alınmış, kazanılmış haklar geriye götürülmüştür. Küresel krizden en kârlı çıkan taraf kaynakları ve rolü artırılan IMF ve Dünya Bankası olmuştur. Biz TÜRK-İŞ olarak, IMF'nin ekonomik krizden çıkış için bir katkısı olacağına inanmıyoruz. Bu süreçte IMF'nin değil, ILO'nun etkin olmasını istiyor ve bu konudaki gelişmelerden memnuniyet duyuyoruz."

'Ekonomik Büyüme İşsizlik Sorununa Çözüm Olmadı'

"Kriz öncesinde Türkiye'nin en önemli sorunlarından birisi olan işsizlik, kriz sonrası daha hızlı bir artış göstermiştir. Son yıllarda elde edilen ekonomik büyümenin ise işsizlik sorununun giderilmesinde bir katkısı olmadığı görülmüştür. Buna ek olarak, Türkiye'de işgücüne katılımın giderek artması işsizlik sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır.

Sendikal hareket olarak, G20 Zirvelerine sunduğumuz önerilerde de belirttiğimiz gibi tüm ülkeler izleyecekleri ekonomik politikaların odağına istihdamı yerleştirmek zorundadır. İnsana yatırım yapılmalı, işgücü piyasasına uygun bir eğitim sistemi geliştirilmeli ve başta gençler olmak üzere iş arayanların daha kolay istihdam edilebilmeleri sağlanmalıdır."



'Çalışma Hayatına İlişkin Sıkıntılar Devam Etmektedir'

"Türkiye'de İş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sıkıntılar devam etmektedir. Özellikle tersaneler ile madenlerde ölümlerin ve yaralanmaların önüne geçilememiştir. Bu konuda ülkemizde daha fazla çalışma yapılması gerektiği açıktır.

Çocuk işçiliğine karşı sürdürülen mücadele konusunda Genel Direktör'ün raporunda belirtildiği gibi kayda değer bir başarı elde edilmiş, 1994 yılında yüzde 15.2 olan çalışan çocuk oranı 2006 yılında yüzde 5.9'a düşürülmüştür. Bu konuda ILO'nun devam eden desteğinden memnuniyet duyulmaktadır.

'ILO'ya Gönderilen Taslak Gözden Geçirilmeli'

"Türkiye, geçen yıl olduğu gibi bu yıl da 87 Sayılı Sözleşmenin uygulanması konusu Aplikasyon Komitesinde görüşülmüştür. Geçen yıl gerçekleştirdiğimiz Konferanstan bugüne kadar mevzuat ve uygulamalarımızda somut bir değişiklik olmadığını ifade etmem gerekir. Hükümet, sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasalara ilişkin bir değişiklik taslağı hazırlamış ve bu taslağı ILO'ya göndermiştir. Örgütlenmenin önündeki engelleri ortadan kaldıracak önlemlerin bir an evvel alınması için ILO'ya gönderilen taslağın sosyal tarafla-

Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikal haklar konusunda karşılaştıkları sıkıntılar devam etmektedir. Kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev haklarından faydalanabilmeleri için gerekli değişiklikler bir an önce yapılmalıdır. 4688 Sayılı Kanun, 87 ve 98 Sayılı ILO sözleşmeleriyle uyumlu hale getirilmelidir.

Bu konuda Anayasa değişiklik paketi çerçevesinde girişimlerde bulunulmuştur. Ancak, söz konusu girişimler uyuşmazlığın devamı halinde kamu çalışanlarının grev hakkından faydalanmalarının önünü açmadığından yetersiz kalmıştır."



Türkiye'de ILO'nun da katkılarıyla kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınabilmesi için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak, şu an yüzde 43'lerde seyreden bu soruna çözüm bulunamamıştır. Kayıt dışı çalışanlar hâlâ sosyal korumadan, örgütlenme hakkından, insan onuruna yakışır ücret ve çalışma koşullarından yoksundur.

Biz çocuk işçiliği konusunda elde edilen başarının ILO ile işbirliği içerisinde ve sosyal tarafların ortak çalışması ile kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınmasında da elde edilebileceğine inanıyoruz."

ryn endişelerini giderecek şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir."

'Sendikal Haklar Konusunda Karşılaşılan Sıkıntılar Devam Etmekte'

"Ayrıca, Hükümet, yetersizliklerine rağmen çalışma hayatında bazı iyileştirmeleri beraberinde getiren bir Anayasa değişiklik paketini Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden geçirmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesine götürülen ve referandum sürecinden geçmesi beklenen söz konusu paketin akıbetinin ne olacağı henüz belli değildir.

'İsrail'i Kınıyoruz'

"Konuşmamız 30 Mayıs gecesi İsrail'in Gazze'ye insani yardım taşıyan çokuluslu gemilere uluslararası sulara düzenlediği hukuk ve insanlık dışı saldırıya değinerek bitirmek istiyorum. Bu saldırı, tek amacı İsrail ablukası altında yaşayan Filistin Halkı'na insani yardım götürmek olan sivil insanlara karşı yapılmıştır. Saldırı sonucunda 9 vatandaşımız hayatını kaybetmiş ve birçok kişi de yaralanmıştır. Ülkemizde büyük tepki uyandıran bu saldırıyı TÜRK-İŞ olarak kınıyor, Konferanstan İsrail'i en sert şekilde kınayan bir karar almasını bekliyoruz."

Mustafa Kumlu: Terör Bir İnsanlık Suçudur, Affedilemez, Hoşgörülemez

Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül'ün İstanbul'da sivil toplum kuruluşları ile terör olaylarını değerlendirmek amacıyla yaptığı toplantıya katılan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, terör karşısında sivil toplum, medya ve devlet arasında ortak bir tutumun geliştirilmesi gerektiğini söyledi.



Son dönemlerde tırmanan terör olaylarını değerlendirmek amacıyla, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül sivil toplum kuruluşları ile İstanbul Tarabya'da bulunan Huber Köşkünde bir araya geldi. 25 Haziran 2010 tarihinde basına kapalı olarak gerçekleşen ve 2.5 saat süren görüşmeye 17 sivil toplum kuruluşu katıldı. Silahların susması ve demokratikleşmeden vazgeçilmemesi mutabakatına varılan toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katıldı.

Siyasi partilerin uzlaşarak teröre karşı ortak bir tutum belirlemesi gerektiğini ifade eden Kumlu, terörün bir insanlık suçu olduğunu, hoşgörülemediğini ve affedilemeyeceğini ifade etti. Kumlu ayrıca terörün bir iç mesele olmaktan çıktığını, kirli hesaplarla uluslararası politikanın bir aracı haline getirildiğine değindi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa

Kumlu Tarabya Huber Köşkünde yapılan görüşmede şunları söyledi:

'Terör Affedilemez'

"Hepimizin bildiği gibi Türkiye, yıllardan beri kimi zaman atak yapan, kimi zaman ise uğradığı bozgun nedeniyle dinlenme, güç toplama evresi içine giren bir terör tehdidi ile karşı karşıyadır.

Teröristler 1 Haziran tarihi itibarıyla yeni bir saldırı safhası başlatmıştır.

Bir araya getirip saysanız, belki de 300 kişiyi geçmeyecek olan bu eli silahlı grup yaptığı propaganda ile yıllar içinde bölge insanını da etkiler hale gelmiştir. Hepimizin gördüğü ve bildiği gibi doğu ve güneydoğu anadolumuzun kimi il ve ilçeleri küçük bir kıvılcımla binlerce insanın katıldığı büyük gösterilere sahne olabilmekte, ellerinde taşlarla onlarca çocuk sokaklarda güvenlik güçlerimize

karşı gösteri yapabilmektedir.

Terör bir insanlık suçudur. Hoşgörülemez, affedilemez. Terör örgütü bir yandan toplumda korku, endişe, ümitsizlik, çaresizlik ve kaos yaratarak hedefine varmak istemekte, diğer yandan da işlediği insanlık suçuna bölge insanını da dahil edebilmek için her yolu denemektedir."

'Demokrasi Terörü Yalnızlaştırarak Bir İmkândır'

"Türkiye'nin güneydoğusunda karşılaştığı sorunların herkes tarafından kabul edilen bir çok boyutu bulunmaktadır. Bunlar arasında ekonomik ve toplumsal geri kalmışlık; bölgesel eşitsizlikler, eşit ve özgür yurttaş olmanın maddi ve manevi temellerinin yetersizliği gibi hususlar dikkat çekmektedir. Türkiye terörle mücadele ederken bu sorunlarla da mücadele etmeyi ulusal bir strateji haline getirmeli, bölge insanının iş, aş, eğitim, sağlık sorunlarını çözmek için her türlü adımı atmalıdır. Türkiye'nin demokratikleşme yönünde atacağı her adım, bölge insanının da daha demokratik koşullarda yaşamasını beraberinde getirecek, sorunların çözümü doğrultusunda sarfedilen her çaba, terör örgütünün Kürt vatandaşlarımızdan tecrit olmasının zeminini yaratacaktır. Daha çok demokrasi terörü yalnızlaştırarak bir imkandır ve bu imkan kullanılmalıdır."

'Ekonomik ve Sosyal Sorunlar Terörü Haklı Kılmaz'

"Ancak bölge insanının yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunlar, terör ör-



gütünün kullandığı şiddet biçimlerini asla haklı kılamaz. Aksine, terör örgütünün insan canına kasteden planlı şiddeti, sorunların demokrasi platformunda çözümlenmesini zorlaştırıcı bir yan içermektedir. Terör örgütünün planlı şiddeti, “operasyonlar dursun” yaklaşımlarını da boşta bırakmaktadır. Çünkü “operasyonlar dursun” söyleminden önce terör örgütünün uyguladığı şiddet “dur” deme zorunluluğu vardır.”

terörün bertaraf edilmesine negatif etkisi bulunmaktadır. Teröre karşı daha etkin önlemlerin alınması nasıl elzemse, Türkiye’nin terör karşısındaki tavrını ortaklaştırabilmesi de o kadar elzemdir. Bunun sağlanmasında en büyük görev hiç kuşkusuz Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne düşmektedir. TBMM’de en çok sandalyeye sahip olan AK Parti, terörle mücadelenin biçimleri ile bölgede yaşanan çok boyutlu sorunun çözümünde görüş birliğinin oluşturulması

lardan uzaklaşılmalı, bunun yanı sıra eğer varsa, güvenliği sağlama konusundaki zaaf lar da giderilmelidir. Acemiliği biten askerlerin hemen terör bölgesine gönderilmeleri ya da sınır karakollarının durumu her terör saldırısından sonra tartışma konusu yapılmakta, saldırıların engellenememesi, istihbarat endişelerini beraberinde getirmektedir. Yıllardır teröre karşı mücadele veren Türkiye’de çoktan geride



‘Terör Bir İç Mesele Olmaktan Çıkmıştır’

“Bütün bunların yanı sıra Türkiye, terörün sadece bir iç mesele olmadığı, kirli hesaplarla uluslar arası politikanın bir aracı haline getirildiğini görmek durumundadır. Bu nedenle terör karşısındaki tavır bütün siyasi partileri ortak bir zeminde bir araya getirmelidir. Bu birlik duygusu ve dayanışma, terör ve terörün uluslar arası destekçileri karşısında Türkiye’nin gücünü artıracaktır.”

‘İktidar ve Muhalefet Ortak Bir Eylem Planında Buluşmalı’

“Siyasi partilerimizin ülkemizdeki terör temelinde ayrışmasının ve birbirlerine ağır suçlamalar yöneltmesinin

için uygun bir zemin yaratmalı, iktidar ve muhalefet, TBMM çatısı altında teröre karşı ortak bir eylem planında buluşmalıdır. TBMM’nin ortak görüşünü yansıtan bu plan etnik kimliği ne olursa olsun Türkiye’de yaşayan herkesin desteğini de alacaktır.”

‘Güvenliği Sağlama Konusunda Zaaf lar Giderilmeli’

“Hiç kuşkusuz terörle mücadele eden kuruluşların, başta silahlı kuvvetler olmak üzere aralarında etkin bir koordinasyon sağlamaları, askeri, politik ve ideolojik saldırılar karşısında tutarlı bir tavır geliştirmeleri de önem arz etmektedir. Güvenlik güçlerimizi zaaf içerisinde gösterecek tüm yaklaşım-

bırakılmış olması gereken bu tartışma ve endişe konularının hala varlığını koruması moral bozukluğunu da beraberinde getirmektedir.”

‘Sivil Toplum, Medya, Devlet Ortak Tutum Geliştirmeli’

“Sivil toplum, medya ve devlet arasında terör karşısında ortak bir tutumun geliştirilmesi de çok önemlidir. Bu konuda terörün istediği yılgınlık ve kaos ortamının ortadan kaldırılmasını beraberinde getirecek bir yaklaşım sergilenmesi, tereddüte ve tartışmalara yol açan konularda samimi yaklaşımlar sergilenerek ikna yönteminin kullanılması olumlu sonuçları beraberinde getirecektir.”



TÜRK-İŞ'ten

Genel Başkan Mustafa Kumlu: Emekçilerin Sesine Kulak Verilmesini İstiyoruz

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu emek karşıtı politikalara karşı mücadele günü ilan edilen 26 Mayıs 2010'da Zonguldak Gelik İşletmesi'nde madencilere hitaben yaptığı konuşmada güvencesiz tüm çalışma biçimlerinden vazgeçilmesi gerektiğini söyleyerek, emekçilerin sesine kulak verilmesini istediğini belirtti.



22 Şubat 2010 tarihinde TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu, DİSK Başkanı Süleyman Çelebi, Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız, KESK Genel Başkanı Sami Evren bir araya gelerek 26 Mayıs 2010 tarihini uygulanan emek karşıtı politikalara karşı mücadele günü olarak ilan etti. Bu doğrultuda 21 Mayıs 2010 tarihinde TÜRK-İŞ, DİSK, KAMU-SEN ve KESK Genel Başkanları 26 Mayıs eylemi ile ilgili olarak ortak bir bildiri yayımladı.

Bildiride, konfederasyonların üretimden gelen güçlerinin kullanılmasının nasıl gerçekleştirileceğinin kendilerinin belirlemesine ve 26 Mayıs günü saat 13:00 da örgütlü bulunan tüm işyerleri

önünde konfederasyonlar tarafından hazırlanan ortak metnin okunmasına karar verildiğine yer verildi.

TÜRK-İŞ, DİSK, KAMU-SEN, KESK Genel Başkanları'nın 26 Mayıs genel eylemi ile ilgili olarak yayımladığı ortak bildiride şunlara yer verildi:

“TÜRK-İŞ, DİSK, KAMU-SEN, KESK Genel Başkanları, 22 Şubat 2010 tarihinde bir araya gelerek acil ve öncelikli taleplerini ‘başta 4-C olmak üzere güvencesiz, kurlsız, esnek tüm istihdam uygulamalarından vaz geçilmesi; iş güvencesinin sağlanması; kiralık işçilik düzenlemesinin gündemden çıkarılması; çalışma hayatını düzenleyen yasa-

rın ILO ve AB normlarına uyarlanması; Çalışanların örgütlenmesi önündeki engellerin kaldırılması; Kamu çalışanlarına grevli toplu iş sözleşmeli sendika hakkının güvence altına alınması” olarak belirlemiş ve bu taleplerin gerçekleşmemesi halinde 26 Mayıs 2010 tarihinde, üretimden gelen gücün kullanılacağı genel bir eylem yapılması kararı almıştır.

Kararın bir gereği olarak TÜRK İŞ, DİSK, KAMU-SEN, KESK, 26 Mayıs 2010 tarihini uygulanan emek karşıtı politikalara karşı “mücadele günü” olarak ilan etmiştir.

Bu çerçevede,

-26 Mayıs 2010 Çarşamba günü, Konfederasyonların üretimden gelen güçlerinin kullanılmasının nasıl gerçekleştirileceği konusunu kendilerinin belirlemesine;

-26 Mayıs 2010 Çarşamba günü saat 13.00'de örgütlü bulunan tüm işyerleri önünde Konfederasyonlar tarafından hazırlanan ortak metnin okunmasına;

Karar verilmiştir.

İşyerlerinde, bölgelerde, illerde, gerek ortak bir irade ile, gerekse işyerlerinin, bölgelerin, illerin kendi özgür koşullarına uygun şekilde yapılacak kitlesel eylemler, mücadelenin daha da güçlenmesini sağlayacaktır. Örgütlerimiz bu konuda bilgilendirilmiş, eylemle ilgili çalışmalar Konfederasyonlarımız tarafından hızlandırılmıştır. Kamuoyunun bilgisine saygıyla sunulur.”

TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların örgütlü olduğu tüm işyerlerinde 26 Mayıs



günü 13:00-14:00 arasında konfederasyonlar tarafından hazırlanan ortak metin okunarak eyleme destek verildi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ise aynı gün 30 madenciye mezar olan Zonguldak'ta idi.

Genel Başkan Kumlu, Türkiye Taş Kömürü Kurumuna bağlı Karadon, Üzülmüş, Amasra, Armutçuk, Kozlu ve Merkez servislerinde yapılan 1 saatlik iş bırakma eylemine katıldı. Madencilere hitaben bir konuşma yapan Kumlu madenlerimizin ülkemizin zenginliği olduğunu ancak bu zenginliğin bedelinin maden ocaklarında kaybettiğimiz insanlar olmaması gerektiğini söyleyerek, üretimden gelen gücü kullandıkları bu günde emekçilerin sesine kulak verilmesini istedi. Genel Başkan Mustafa Kumlu konuşmasında özetle şunları söyledi:

'Bu Acı Son Bulsun'

"Bir büyük acının daha içindesiniz. 17 Mayıs'ta Karadon Müessesesi Kilimli İşletmesi'nde gerçekleşen grizu faciası ile 30 arkadaşınızı daha kaybettiniz. Başınız sağolsun. Milletçe başımız sağolsun. Yürekte diliyoruz ki, bu acı son olsun. "

'İş Sağlığı ve Güvenliği Yerine Getirilmemektedir'

"Tabii dilemekle olmuyor değerli arkadaşlarım. Türkiye'nin bu madenci ölümlerini tarihe gömmek için, iş sağlığı ve güvenliği alanında her türlü önlemi alması gerekiyor. Facianın teknik raporu henüz açıklanmadı ama olay yerini gören ve inceleyen herkes iş sağlığı ve güvenliği gereklerinin tam olarak yerine getirilmediği; denetimlerin yeterli olmadığı tespitini yapıyor. Bakın daha iki gün önce Genel Başkanınız Ramis Muslu ayrıntılı bir açıklama yaptı. Ramis Muslu'nun söylediği her söz çok etkileyici ve can yakıcıydı ama beni en çok etkileyen Taşeron firmanın hiçbir eğitim almayan insanları, gözü kapalı yerin yedi kat altına indiriyor olmasıydı. Yer üstünde çalışmak için bile eğitimin gerektiği göz önüne alınırsa, insanların hiçbir eğitimden geçirilmeden yerin altına indirilmeleri hangi yaklaşımın ürünüdür anlamak mümkün değil. İşte bu nedenle

madenci ölümleri kader değil."

'Taşeron Uygulaması İş Kazalarını Beraberinde Getiriyor'

"Maden sektörü, ülke olarak vaz geçebileceğimiz bir sektör değildir. Çünkü sizin canınızı dişinize takarak çıkardığınız kömür, diğer sektörlerin temel girdisidir. Madenlerimiz ülkemizin zenginliğidir. Ama bu zenginliğin bedeli, maden ocaklarında kaybettiğimiz insanlar olmamalıdır. Maden iş kolu, riskli bir işkoludur ama bu riski asgariye indirmek işverenlerin görevidir. Besbelli ki, kurumun bir süredir taşeronlara iş vermesi iş sağlığı, iş güvenliği problemlerinin artmasını beraberinde getirmiştir. Taşeron uygulaması, aslında sadece madenler değil, diğer bir çok iş kolunda da ölümlü iş kazalarını beraberinde getirmektedir. Madenler ise riskleri itibarıyla taşeron işçiliğinin hiç kullanılmaması gereken yerlerdir. Ama Türkiye'de hemen her kuruma sokulan taşeron işçiliği sırf maliyetleri azaltmak için madenlerimize de sokulmuştur ve maalesef bu acı olayların yaşanmasına zemin hazırlanmıştır. Tüm bunlar tüm iş kollarında ama özellikle ağır ve tehlikeli işlerde taşeron işçilik uygulamasına artık son vermek gerektiğini göstermektedir. Tabii, eve ekmek götürmek uğruna, her türlü güvenceden yoksun bir biçimde insanlarımızı yerin yedi kat altına girmeye zorlayan en büyük faktörün ülkemizde yaşanan işsizlik ve yoksulluk olduğunun da altını çizmek gerekmektedir"

'Biz Ne İstiyoruz? Emekçilerin Sesine Kulak Verilmesini İstiyoruz'

"TÜRK-İŞ topluluğu olarak bugün Türkiye'deki tüm işyerlerinde bir kez daha üretimden gelen gücümüzü kullanıyoruz. Kimi yerlerde bildiri okuyor, kimi yerlerde alanlarda kitlesel açıklamalar yapıyoruz. Bizim taleplerimiz, halkın talepleri.

Biz ne istiyoruz?

İşsizliğin, yoksulluğun önlenmesini istiyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılmasını istiyoruz.

Taşeronlaşma ve kayıt dışı ekonominin engellenmesini istiyoruz

Örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasını istiyoruz..

Kıdem tazminatı hakkımıza dokunulmamasını istiyoruz.

Güvencesiz tüm çalışma biçimlerinden vazgeçilmesini istiyoruz.

Kıralık işçilik düzenlemesinden vazgeçilmesini istiyoruz.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun işsizler için daha etkin kullanılmasını istiyoruz.

Vergi adaletsizliğinin giderilmesini istiyoruz.

Sağlık ve sigorta haklarımızdaki mağduriyetin giderilmesini istiyoruz.

Asgari ücretin insan onuruna yakışır olmasını istiyoruz.

Anti demokratik yasaların değiştirilmesini istiyoruz.

Özelleştirmelerin durdurulmasını, sosyal devletin daha etkin olmasını istiyoruz.

Emekçilerin sesine kulak verilmesini istiyoruz."

'TÜRK-İŞ Disiplinin Adıdır'

"Tüm bu taleplerimizde mesafe katedebilmemiz, ancak ve ancak örgütlü mücadele ile mümkündür. TÜRK-İŞ adı aynı zamanda büyük bir disiplinin adıdır ve hiç unutmamalıyız ki, verdiğimiz her mücadele ancak ve ancak disiplinli bir şekilde sendikalarımıza, TÜRK-İŞ'e sahip çıkılarak kazanılabilir.

Değerli Arkadaşlarım, Değerli Maden işçileri. Sizler, Türkiye'nin göz bebeğisiniz. Sizler ağır çalışma koşullarında döktüğünüz alın teri ile bu ülkenin medar-ı iftiharısınız.

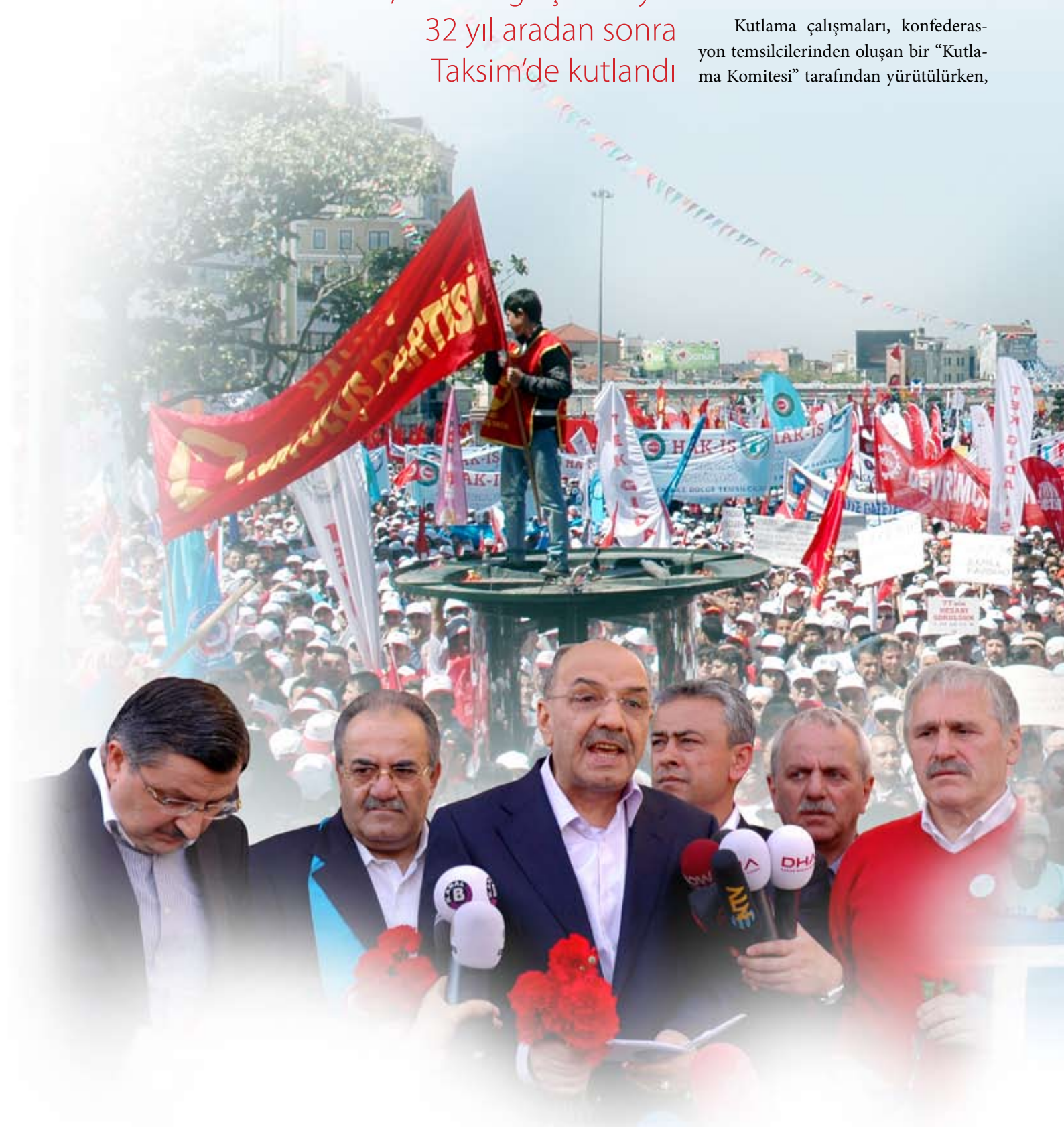
Sizleri örgütsel disiplininiz nedeniyle kutluyorum. Eylemlerimize verdiğiniz coşkulu destek için sizlere teşekkür ediyorum. Hepinize tekrar baş sağlığı diliyorum, saygılarımı sunuyorum."

İş Güvencesi ve İnsanca Yaşam İçin 32 Yıl Sonra

1 Mayıs
Emek ve Dayanışma Bayramı,
TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN,
KAMU-SEN, KESK'in girişimleriyle
32 yıl aradan sonra
Taksim'de kutlandı

TÜRK-İŞ'in çağrısı ile 5 Nisan 2010 tarihinde bir araya gelen Genel Başkanlar, 2010 1 Mayıs'ını tüm Türkiye'de; merkezi olarak ise İstanbul Taksim Meydanı'nda ortak kutlama kararı aldı.

Kutlama çalışmaları, konfederasyon temsilcilerinden oluşan bir "Kutlama Komitesi" tarafından yürütülürken,



Emekçiler Taksim Meydanı'nda

Kutlama Komitesi'nin başvurusu ve Genel Başkanların ziyareti sonucunda, İstanbul Valiliği, İstanbul Taksim Meydanı'nı emekçilere açtı.

Yüzbinlerce kişinin katıldığı Taksim kutlamaları, 1977 yılında Kazancı Yokuşu'nda hayatını kaybedenlerin anılmasıyla başladı. Konfederasyon Genel Başkanları, Kazancı Yokuşu'na

Taksim Şehitleri'nin anısına karanfeller bırakırken, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, burada yaptığı konuşmada şöyle dedi:

“Bugün 1 Mayıs. Bugün, dünya emekçilerinin meydanlarda kol kola girdiği, ekmek, barış, özgürlük taleplerini dayanışma içinde dile getirdiği coşkulu kutlamanın günü.

Bugün yıllardan beri 1 Mayıslarda yaptığımız gibi, yine Taksim'deyiz, yine kazancı yokuşuna karanfeller bıraktık, yine 1 Mayıs 1977'de kaybettiğimiz arkadaşlarımızı en içten duygularımızla anıyoruz.

Ama bu anmanın, geçmiş 32 yıldaki anmalardan çok önemli bir farkı var.

Biz bugün emekçilere Taksim





TÜRK-İŞ'ten

Meydanı'nın 1 Mayıs kutlamaları için açılmış olmasının sevincini ve onurunu yaşıyor, bu uğurda mücadele veren herkese teşekkür ediyoruz.

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 32 yıldır bir kara lekedir ve ödenmeden Türkiye'nin vicdanı rahat etmeyecek, demokrasimiz lekeli kalmaya devam edecektir.

Taksim ve diğer 1 Mayıs şehitlerini

Taksim kutlamaları sırasında konuşma yapmak üzere kürsüye gelen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, kürsüyü işgal etmek isteyen kişilerce darp edilmek istendi. Kumlu, olay sonrasında, AA muhabirinin sorusu üzerine yapılan saldırı ile ilgili şunları söyledi:

"Bu bozgunculuğu emek hareketi adına kınıyorum."

"Yaşanan olay çok üzücü. Emekçilerin birlik ve dayanışması 100-150 kişilik bir grup tarafından sabote edilmek istenmiştir. Ne acı ki, kürsüye taşlar, sopalar, ayakkabılar fırlatılmıştır. Biber gazına karşı günlerce ellerinde limonla gezen insanlar, Türk-İŞ Genel Başkanı'na biber

Taksim Kutlamalarında kürsüye yapılan çirkin saldırı nedeniyle konuşmasını gerçekleştirilemeyen Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun yapamadığı konuşması ise şöyleydi:

"İşte bu alana el ele, kol kola, omuz omuza, sloganlarınızla, taleplerinizle, geldiniz. Yasakları kaldırtmanın sevincini yaşıyor, coşkuyla barış ve kardeşlik çağrısı yapıyorsunuz. Yüreğinize sağlık sevgili kardeşlerim, çok iyi ediyorsunuz. Taksim'in, İstanbul'un, Türkiye'nin yüzünü güldürüyor, bugün burada, emekçi dayanışmasının destanını yazıyorsunuz.

Bugün 1 Mayıs emeğin bayramı,



saygıyla anıyoruz. Ruhları şad olsun.

İşçilerin, memurların, emeklilerin, işsizlerin, gençlerin, emekçilerin ve emeğe gönül vermiş herkesin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı'nı kutluyor, hepinize saygılarımızı sunuyoruz."

Konfederasyon Başkanları daha sonra Taksim Cumhuriyet Anıtı önüne gelerek üzerinde karanfillerle 1 Mayıs yazan çelengi bıraktı.

gazıyla saldırmıştır. Bu güzel şölene, bu büyük organizasyona gölge düşmüştür. Emekçilerin 32 yıl sonra Taksim'de birlik ve beraberlik içinde bayram kutlamasına izin verilmemiştir. Benim protesto edilmem hiç önemli değil, ama emek hareketinin birlik ve beraberliğine yönelik bu bozgunculuğu Türkiye emek hareketi adına kınıyorum. Onların emek hareketine bir katkısı olamaz, emek hareketine katkı sağlayamayacaklara da emekçi denilmez."

dayanışmanın bayramı. Ama Türkiye için bir anlamı daha var. Bugün burada, Taksim hasretini bitiriyor, utanç verici bir yasağı kaldırtmanın onurunu yaşıyoruz. Tarihin acı olaylarını temize çekiyor, 32 yılın en büyük kavuşmasını, en sevinçli kucaklaşmasını gerçekleştiriyoruz. Şehitlerimizle kucaklaşıyoruz. Onlar burada bizimle, bunu hissediyoruz. Şehitlerimizin aileleri, arkadaşları, dostları ile kucaklaşıyoruz, on yılların hasretini gideriyoruz. Birbirimizle ku-



caklaşıyoruz, dost, düşmana emeğin birlikteliği ne yaman bir güçmüş, onu gösteriyoruz. Bugün bizim çifte bayramımız. Hepinize kutlu olsun. Bu sevinçli kutlama, kavgalardan bıkan Türk halkına moral olacaktır. Bundan sonra yapılması gereken, vicdanların rahatlaması için Taksim'de 32 yıl önce o acı olayları yaşatanların ortaya çıkarılması ve adalete teslim edilmesidir.

Bugün tüm dünyada emekçiler, emeğin uğradığı haksızlıklara karşı hep birlikte sesini yükseltiyor. Tüm dünyada emekçiler, bir asır önce sekiz saatlik çalışma uğruna canlarını veren emekçi kardeşlerini anarken, bugün hâlâ bir çok ülkede, benzeri çalışma koşullarının varolmasına isyan ediyor.

İsyan ediyoruz arkadaşlar.

Ülkemizdeki güvencesiz çalışma biçimlerine; adaletsizliklere isyan ediyoruz. İşsizliğe, yoksulluğa, özelleştirmelere isyan ediyoruz. Sosyal devletin gün geçtikçe budanmasına isyan ediyoruz.

Bugün dünya emekçileri alanlarda demokrasi istiyor, barış istiyor, özgürlük istiyor. Biz bugün burada dünyaya ve ülkemize eşitliği, barışı, kardeşliği, özgürlüğü çağırıyoruz. Emeğin çıkarının savaşta 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 altı konfederasyon olarak el ele, kol kola, omuz omuza bu alanı doldurduysak, bu sizlerin demokrasiyi ne denli içinize sindirdiğinizin göstergesidir. Ama bu birliktelik, aynı zamanda Türkiye'nin ihtiyacıdır. Ülkemize, emeğimize ve özgürlüklerimize sahip çıkmanın yolu bu meydanda toplanan sizlerin mücadelesi ile gerçekleşecektir. Bu mücadelenin sonucunda sadece emekçiler değil Türkiye kazanacaktır.

Birlikteliğimizin şölen haline geldiği bu alanda verilen mesajlar, Hükümet

tarafından iyi anlaşılmalıdır. Bu bir zarurettir. Bu bir mecburiyettir. Ekonomik krizin bedelleriyle bıçak kemiğe dayanmış, bu zaruret ve mecburiyetin artık ihmal edilecek bir yanı kalmamıştır. Emekçilerin mağduriyetinin ve sefaletinin hiçbir siyasi partiye fayda getirmediği yakın tarihimizde yaşanan örnekleriyle ortadadır. Eğer Hükümet, akibetinin bugün artık tarihe karışmış siyasi partilere benzemesini istemiyorsa, emek karşıtı politikaları bir an evvel terk etmeli, taleplere kulak vermelidir.

Hükümet, bu meydana görmelidir. Hükümet bu meydana duymalıdır. Hükümet bu meydana yüreğinde hisset-

meli, adımlarını ona göre atmalıdır. Çünkü bu meydan Türkiye'nin aynasıdır.

Bu bayrama ulaşabilmek için dünyada ve Türkiye'de kaybettiğimiz canlara, selam olsun. Taksim Meydanı'nı demokrasi alanı haline getiren, Kültür Başkenti İstanbul'un yüzünü ağartan siz yiğit kardeşlerime selam olsun. Taksim Meydanı'ndan Dünyanın ve Türkiye'nin 1 Mayıs alanlarındaki coşkulu kutlamalara selam olsun. Hepinizin ve emeğe gönül vermiş herkesin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı'nı kutluyor, sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum. Hoşça kalın, sağolun, varolun."

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN, KESK 1 Mayıs Kutlama Komitesi üyeleri kutlamalar sonrası 9 Mayıs 2010 tarihinde TÜRK-İŞ'te bir araya gelerek başta İstanbul Taksim olmak üzere 1 Mayıs 2010 kutlamaları ile ilgili bir değerlendirmede bulunmuş ve şu açıklamayı yapmıştır:

"TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN, KESK Genel Başkanları, TÜRK-İŞ'in çağrısı üzerine 5 Nisan 2010 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde bir araya gelmiş ve yapılan toplantıda 1 Mayıs 2010 Emek ve Dayanışma Günü kutlamalarının "iş güvencesi, insanca ve özgürce yaşam, eşitlik, adalet ve demokrasi" talepleriyle başta İstanbul Taksim Meydanı olmak üzere tüm yurttaki ortak yapılması kararı alınmıştır. Alınan bu kararın içerik ve teknik ayrıntıları Konfederasyon temsilcilerinden oluşan "Kutlama Komitesi" tarafından belirlenmiş ve hayata geçirilmiştir.

2010 yılı 1 Mayıs'ı sadece Türkiye emek hareketi açısından değil, bütün toplumsal kesimler açısından önemli bir dönemin başlangıcı olmuştur. Bu önemli dönemin ilk adımı, geçtiğimiz yıl 1 Mayıs'ın tatil ve bayram ilan edilmesiyle atılmış, ikinci ve en önemli

adımı da Taksim Alanı'nın 32 yıl sonra kutlamalara açılması olmuştur.

1 Mayıs 2010, tüm yurttaki alanlarda coşku ile kutlanmıştır.

İstanbul Taksim Alanı kutlamalarında ise 32 yılın en büyük kavuşması, en sevinçli kucaklaşması gerçekleştirilmiş, on yılların hasreti giderilmiştir. Gerginliklerden bıkan halkımıza da moral kaynağı olan bu kutlama ile emeğin birlikteliğinin gücü gösterilmiştir.

Bundan sonra yapılması gereken, vicdanların rahatlaması için Taksim'de 32 yıl önce o acı olayları yaşatanların ortaya çıkarılması ve adalete teslim edilmesidir.

Konfederasyonlarımız, İstanbul Taksim Alanı'ndaki bu coşkulu kutlamaya katkı veren tüm emekçilere; emek dostlarına ve emeği geçen herkese teşekkür etmektedir.

Konfederasyonlarımız, ülkemizin dört bir yanında yapılan 1 Mayıs kutlamalarına katılan, katkı veren herkese teşekkür etmektedir.

Böyle önemli bir günde ve böyle önemli bir alanda Taksim Kürsüsü'ne biber gazı, pet şişe, sopa, bıçak v.s. kullanarak yapılan saldırı emeğin birlik ve dayanışmasına yapılan bir saldırdır. Konfederasyonlarımız, 1 Mayıs Taksim Kürsüsü'nde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun şahsında tüm konfederasyonlara yapılan saldırıyı ve kürsüyü işgal girişimi ile kutlamaları sabote etmek isteyenleri kınamakta, bu tür yaklaşımların teşhir ve tecrit edilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Bu saldırıyı gerçekleştirenler çok iyi bilmelidir ki hiç bir güç emek hareketinin ve konfederasyonlarımızın, emeğin kazanımları için birlikte mücadelesini engellemeyecektir"



YURT'tan



OECD'ye GÖRE KRİZDEN EN ÇOK ETKİLENEN ÜLKE ■
Türkiye

Kayıt Dışı İstihdam 10 Milyon Arttı ■

Türkiye İş Kazalarında İlk Üçte ■

Zonguldak'ta Maden Kazası: 30 Madenci ■
Hayatını Kaybetti

Hanehalkı Ayda 1688 TL Harcıyor ■

Aylık Cari Açık Üç Milyar 337 Milyon Dolar ■

Anayasa Değişiklik Paketi Referanduma Gidiyor ■

Türk İşçisinin Yeni Ekmek Kapısı Ortadoğu ■

Kadınların Doğum Borçlanma Hakkı ■
Kolaylaştırılıyor

Türkiye'de Her Dört Gençten Biri İşsiz ■

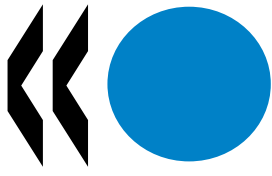
Dört Kişilik Ailenin Açlık Sınırı 822 Lira, ■
Yoksulluk Sınırı 2.676 Lira

Zenginle Fakir Arası Gelir Farkı 8.1 Kat ■

Kasaya Dakikada 380 Bin TL Giriyor ■

Yedi Milyon Çalışan Enflasyona Yenildi ■

İşçi Tüketimden Gelen Gücünü Kullanmaya ■
Hazırlanıyor



OECD Raporuna Göre Krizden En Çok Etkilenen Ülke Türkiye

OECD'nin "2010 İstihdam Görünüm Raporu" verilerine göre dünyada yaşanan krizden Türkiye, OECD bölgesi ülkelerinden iki kat fazla etkilenen ülke oldu.

OECD'nin "2010 İstihdam Görünüm Raporu" verilerine göre dünyada yaşanan krizden Türkiye, OECD bölgesi ülkelerinden iki kat fazla etkilenen ülke oldu.

OECD, küresel krizin etkisinin en fazla, ekonomik büyümedeki yavaşlamanın OECD ortalamasının iki katından fazla gerçekleştiği Türkiye ve Rusya'da görüldüğünü belirtti. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'nin "2010 İstihdam Görünüm Raporu" verilerine göre OECD genelinde işsizliğin 2007'de ulaştığı son 28 yılın en düşük oranı olan yüzde 5.8'den sonra, 2010'un ilk çeyreğinde savaş sonrasının

ekonomik tahminlerin işsizliğin zirvesine ulaştığını gösterdiği belirtilerek, "Bu tahminler 2008-2009 durgunluğunun işsizlik üzerindeki etkisinin, savaş sonrası ilk en büyük durgunluk olan 1973'teki petrol şokunu izleyen dönemle karşılaştırılabilir olduğu anlamına geliyor" denildi.

Krizden En Çok Etkilenen Türkiye ve Rusya

Raporun "Ana Bulgular" bölümünde küresel krizin yük-

da Latin Amerika ülkelerinin ve Güney Afrika'da ekonomik etkilenmenin OECD ortalaması kadar ya da biraz daha fazla gerçekleştiği bilgisine yer verildi.

Krizin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri

Üye ülkelerin istihdam açısından incelendiği raporda belli işgücü grupları ve endüstrilerde istihdam kayıpları orantısız bir şekilde gerçekleştiği ve ekonomideki dur-

gunluğun alı-
şıl gelmiş
işsizlik
artış
r a -
kam-
larını
y ü k -
selttiği
tespiti
yapıl-
dı. Dur-
gunluğa
bağlı olarak,
çalışmak is-
temelerine
rağmen işgü-
cü dışında
kalan kişi sa-
yısının arttı-
ğı belirtilen
açıklamada
bu kişilerin artık iş
bulamayacaklarına inandıkları ve halen
istihdam edilenlerin çalışma saatlerinin
de kısıldığı ifade edildi.

en yüksek rakamı olan yüzde 8.7'ye çıktığı belirtildi. Oranın OECD ülkelerinde ek 17 milyon kişinin işsizler ordusuna katılması anlamına geldiği bildirildi. Raporda son

akış-
l a -
r ı n d a k i
hızlı düşüş yo-
luyla iletilmesini
vurgulandı. Ekonomideki yavaşlamanın en çok OECD bölgesinin iki katından fazla gerçekleştiği Türkiye ve Rusya'da olduğuna dikkat çekildi. Ayrıca rapor-





Kayıt Dışı İstihdam 10 Milyon Arttı

İşsizlik oranının yüzde 11'e gerilediği Mayıs ayında, istihdam edilen 23 milyon 55 bin kişiden 10 milyon 55 bininin kayıtdışı olduğu belirlendi.

İşsizlik oranının yüzde 11'e gerilediği Mayıs ayında, istihdam edilen 23 milyon 55 bin kişiden 10 milyon 55 bininin kayıtdışı olduğu belirlendi.

Mayıs ayı itibarıyla son bir yıllık dönemde kayıtdışı istihdam oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1 puan azalışla yüzde 43.6'ya gerilerken, Kayıtdışı çalışan sayısında 490 bin kişilik artış yaşandı. Buna karşın kayıtdışı istihdam bir önceki aya göre 308 bin kişilik ve 0.3 puanlık artış gösterdi. Kadın istihdamı Mayıs'ta geçen yılın aynı ayına göre 0.1 puan azalışla yüzde 58.9'a inerken, son bir yılda kayıtdışı çalışan kadın sayısında 368 bin kişilik artış yaşandı. Kayıtdışı erkek istihdamında oransal bazda geçen yıla göre 1.5 puanlık azalış olsa da son bir yılda kayıtdışı çalışan erkek sayısı 122 bin kişi arttı.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Mayıs'ta istihdam edilen toplam nüfus 23 milyon 55 bin olurken, bunun 10 milyon 55 bin kişisini herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayanlar oluşturdu. Mayıs 2009'da yüzde 44.6 olan kayıtdışı istihdam oranı 2010 yılının aynı döneminde bir puanlık azalışla yüzde 43.6'ya indi. Mayıs itibarıyla son bir yıllık dönemde kayıtdışı çalışanların sayısında 490 bin kişilik artış yaşandı. Kayıtdışı istihdam Nisan ayına göre ise 0.3 puan artış gösterdi. Kayıtdışı çalışan sayısı 308 bin kişi arttı. Mayıs itibarıyla geçen yılın aynı dönemine göre erkek istihdamında kayıtdışılık oranı 1.5 puan gerilemeyle yüzde 37.4 olurken, 16 milyon 373 bin erkek çalışanın altı milyon 121 binini kayıtdışı çalışanlar oluşturdu. Bu dönemde kadın çalışanlar içinde kayıtdışılık oranı 0.1 puan azalışla yüzde 59'dan 58.9'a indi. Altı milyon 682 bin

kişilik kadın istihdamından üç milyon 934 bininin kayıtdışı istihdam ettiği belirlendi. Mayıs'ta son bir yıllık dönemde istihdam edilen kadın sayısı 638 bin kişilik artış gösterirken, aynı dönemde kadın istihdamındaki kayıtdışı sayısı da



368 bin kişi arttı. Mayıs 2010 itibarıyla son bir yıllık dönemde erkek istihdamındaki artış 962 bin kişi olurken, yine bu dönemde kayıtdışı çalışan erkek sayısında 122 bin kişilik artış yaşandı.

Kendi Adına Çalışanlarda Kayıtdışılık Yüzde 69.3

Mayıs'ta, son bir yıllık dönemde

kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışı istihdam edenlerin sayısı 2 bin kişilik azalışla 3 milyon 111 bin oldu. Bu dönemde kendi hesabına çalışan dört milyon 604 bin kişiden yüzde 69.3'ü kayıtdışı istihdam etti. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan toplam 13 milyon 998 bin kişiden yüzde 26.1'ini oluşturan üç milyon 652 bin kişinin kayıt dışı çalıştığı belirlendi. İşveren olarak faaliyet gösteren 1 milyon 225 bin kişiden yüzde 25.4'ünü oluşturan 311 bin kişinin de sosyal güvenlik kaydı bulunmadığı tespit edildi.

Aile İşçilerinin Yüzde 91.8'i Kayıtdışı

Kayıt dışı "çalışanlar" içinde en büyük grubu ücretsiz aile işçileri oluşturdu. Büyük bölümü tarım kesiminde bulunan ve standart bir istihdamdan farklı olarak tarım ya da ticaretle uğraşan ailesine yardım eden bu kişilerin toplam sayısı üç milyon 228 bin kişi. Bunların yaklaşık yüzde 92.8'i oranındaki iki milyon 981 bininin sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadığı görüldü. Normal bir istihdam olanağı elde edemediği için mevcut konumda yer alan bu kişilerin, ücretsiz aile işçisi şeklinde tanımlanması, Türkiye'deki işsizliğin boyutlarını da olduğundan küçük gösteriyor. Kayıt dışı çalışanlar toplamının beş milyon dört bini tarımda, beş milyon 51 bini ise tarım dışı sektörlerde bulunuyor. Tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı Mayıs 2009'da yüzde 86.7 iken, bu oran 2010 Mayıs'ında yüzde 85.8'e geriledi. Tarım dışı sektörlerde istihdam edenler içinde sosyal güvenlikten yoksun olanların oranı ise 2009 Mayıs'taki yüzde 30.4'lük seviyesinden yüzde 29.3'e indi.



YURT'tan •

Türkiye İş Kazalarında İlk Üç'te

Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında Hindistan ve Rusya'dan sonra üçüncü sırada yer aldığını belirten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer özellikle ölümle sonuçlanan kazalar açısından Türkiye'nin oldukça vahim bir tablo ortaya çıkardığını söyleyerek 2013 yılına kadar iş kazalarında yüzde 20'lik düşüş hedeflediklerini ifade etti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer başkanlığında bakanlıkta gerçekleştirilen Üçlü Danışma Kurulu Toplantısı'nda tüm dünyadaki verilerle kıyaslandığı zaman Türkiye'deki iş kazaları ve özellikle ölümle sonuçlanan kazalar açısından oldukça vahim bir tablo ortaya çıktığını söyledi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgöbük ile Bakanlık bürokratlarının katıldığı toplantının ardından basına açıklamalarda bulunan Bakan Dinçer, özellikle maden ocaklarında ve tersanelerde yaşanan kazaların ardından gündeme gelen iş güvenliği konusunun ülkenin en önemli sorunlarından biri olduğunu ifade etti. Dinçer, "ILO verilerine göre, 2003-2008 arasında iş kazası oranları itibarıyla oldukça sorunlu bir ülke olduğumuz ortaya çıkıyor. Gerçekten Hindistan ve Rusya'dan sonra ölümlü iş kazalarında üçüncü sırada yer alıyoruz" dedi.

Türkiye'de yaklaşık 1 milyon 220 bin iş yeri, yaklaşık 9 milyon işçi bulunduğunu bildiren Dinçer, işyerlerinin yüzde 99.7'sinin KOBİ niteliği taşıdığını söyledi. Dinçer, bu işçilerin yüzde 83.8'inin KOBİ'lerde çalıştığına dikkati çekerek, kazaların yaklaşık yüzde 81'inin de KOBİ'lerde meydana geldiğini vurguladı. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınırken KOBİ'lere yoğunlaşılması gerektiğini ifade eden Dinçer, Türkiye'de 2008'de 72 bin 963 iş kazası meydana geldiğini, 539 meslek hastalığı ile karşılaşıldığını ve 866 kişinin bu nedenlerle yaşamını kaybettiğini bildirdi. Dinçer, iş kazalarının daha çok maden, metal, makine, mobilya, tekstil, nakliyat ve inşaa-

at sektörlerinde yaşandığını, iş kazaları nedeniyle ölüm oranlarına bakıldığında ise sıralamanın maden, inşaat, nakliyat, metal, mobilya olarak gerçekleştiğini söyledi.

Bakan Dinçer, 2013 yılına kadar, iş kazalarında yüzde 20'lik bir düşüş ve meslek hastalığına yakalananların kayıt

altına alınmasının hedeflendiğini belirtti.

İş Güvenliği Kanunu Yasa Tasarısı Taslağı Hazır: Yeni Taslağa Göre İş Güvenliği ve İş Sağlığı Yine İşverenin Sözüne Bırakılıyor

İş güvenliği konusundaki düzenlemeye göre çalışanlar, ciddi ve yakın teh-





like ile karşı karşıya kalmaları halinde işverene veya işveren vekiline başvurarak durumun tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecek. İşveren veya işveren vekili durumu derhal inceleyerek karar verecek. Karar, çalışana ve varsa iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine yazılı bildirilecek. İşveren veya işveren vekili, çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda iş yerini veya tehlikeli bölgeyi terk edebilecek. Çalışanların bu davranışları nedeniyle hakları kısıtlanamayacak. Ancak çalışanların bu haklarını kullana-

bilmeleri için ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından da kabulü şart. Bu konuda işverenin, yakın tehlikeninin varlığını kabul etmemesi durumunda o işyerinde çalışma devam edecek.

Raporsuz çalışma yok

İş sözleşmesiyle çalışanlar, gerekli tedbirler alınmadığı durumda sözleşmesini feshedebilecek. Bunun için de işverenin tedbir alınmasının gerekli olduğunu kabulü şart. İşveren, çalışanların iş yerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacak. Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası veya meslek hastalıkları ve sağlık nedeniyle tekrarlanan

işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde ve talep etmeleri halinde sağlık muayenelerinin yapılmasını ve işin devamı süresince, işin niteliği ve iş yerinin tehlike sınıfına göre düzenli aralıklarla tekrarlanmasını sağlayacak. Bir iş yerinde çalışacaklar, işe girişlerinde, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacak. Sağlık raporları, iş yerinde ya da iş yeri dışında hizmet veren sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan iş yeri hekiminden alınacak. Sağlık gözetiminin maliyeti çalışanlara yansıtılamayacak.

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve risklerden korunulmasına yönelik çalışmalarını da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunmak için çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinde en az (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanıyla bütün tehlike sınıflarında yer alan iş yerlerinde iş yeri hekimi görevlendirecek.

Her işte geçerli olacak

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracak. Risk değerlendirmesiyle, güvenlik tedbirlerine ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verilecek. Risk değerlendirmesinde, genç, yaşlı, özürlü çalışanlarla gebe veya emziren kadınlar özel olarak dikkate alınacak.

Düzenlemeler, kamu ve özel sektöre ait bütün iş yerlerinde, bu iş yerlerinin işverenleriyle işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacak. Düzenlemeler, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ve genel kolluk kuvvetlerinin eğitim, operasyon, tatbikat ve benzeri kendine özgü faaliyetlerinde, sivil savunma ve acil durum birimlerinin eğitim, tatbikat ve afetlere müdahale gibi faaliyetlerinde, ev hizmetlerinde, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında uygulanmayacak.



Zonguldak'ta Maden Kazası: 30 İşçi Hayatını Kaybetti

Zonguldak'ın Gelik beldesinde Türkiye Taş Kömürü'ne ait Karadon Maden Ocağında yerin 540 metre altında meydana gelen patlama sonucu 30 işçi hayatını kaybetti. 17 Mayıs 2010 günü meydana gelen patlamada 11 madenci kurtarıldı

Zonguldak'ın Gelik beldesinde Türkiye Taş Kömürü'ne ait Karadon Maden Ocağında yerin 540 metre altında patlama meydana geldi.

Patlamayla birlikte ocak içindeki haberleşme sistemi devre dışı kaldığı için uzun süre olayın boyutu anlaşılamadı. Hemen harekete geçen kurtarma ve tahliye ekipleri, bir yandan madencilerin

galerilere iniş çıkışta kullandığı kafes denilen asansörlerde kalan madencileri kurtardı. Ardından patlamadan zarar görmeyen 160 ve 360 kodundaki galerilerde bulunan işçiler tahliye edilirken, 400 kodundaki göçük nedeniyle patlamadan zarar görmeyen 460 kodundaki işçiler de yandaki ocaktan çıkarıldı. Tahliye edilenler arasında bulunan 11 yaralı hastaneye kaldırıldı.

Patlamadan saatler sonra olaya taşeron şirketin galeri açma ve üretime hazırlık çalışması yaptığı 540 kodunda grizunun neden olduğu anlaşıldı.

Bu kodda 3 ayrı galeride, açma ve üretime hazırlık çalışması yapan taşeron şirkette görevli 30 madencinin mahsur kaldığı belirlenince, kurtarma çalışmaları bu bölgede yoğunlaştırıldı. Ocağın 400 metre kodunda kurtarma ekiplerinin göçükle karşılaşması üzerine, bir başka ekip bu ocağa yaklaşık 1 kilometre uzaklıktaki ocaktan girip aynı derinliğe inerek, 30 madencinin mahsur kaldığı galeriye ulaşmak için çalışma başlattı. Günler süren sabırsız bekleyiş hüsrarla sonuçlandı. 30 maden işçisi hayatını kaybetti.

TES-İŞ: Maden Ocakları Sistemli Olarak Denetlenmelidir

TES-İŞ Yönetim Kurulu meydana gelen patlamaya ilişkin bir açıklama yaparak, üzüntüsünü dile getirdi. Açıklamada şöyle denildi:



Zonguldak Karadon Maden Ocağında meydana gelen grizu patlaması TES-İŞ topluluğunda büyük bir üzüntüye neden olmuştur.

Meydana gelen patlama bir kez daha göstermiştir ki, Türkiye'de işçilerimize sağlıksız ve güvenliksiz bir çalışma ortamı dayatılmaktadır. Kayıtdışı ekonominin varoldu-

ğu bir yapıda, sosyal güvenlik haklarına uyulmamakta, varolan haklar geriletmeye çalışılmaktadır. İşçiler, örgütlenme hakkından yoksun ve sağlıksız ortamlarda, korumasız ve istismara açık olarak çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Maden iş kolu, risk ve tehlikelerin en fazla olduğu iş kollarının başında gelmektedir. Ülkemizde çok sayıda maden işletmesi teknolojiye uzak, gözetim ve denetim olmaksızın kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Bu iş kolumuzda iş güvenliği önlemlerinin tam olarak uygulanmasını sağlamak için etkin denetim mekanizmaları oluşturulmalı, maden ocakları sistemli olarak denetlenmelidir. Yaptırımlar etkin ve caydırıcı olmalı, iş güvenliği önlemleri eksiksiz uygulanmalıdır.

Maden Ocaklarındaki İş Kazaları

Maden Mühendisleri Odası'nın yaptığı araştırmaya göre 2010 yılı içinde yaşanan maden kazalarında göçük, banta kapılma, dinamit patlatılması, kaya düşmesi, metan patlaması, kamyon-ezilme, düşme, patlama, blok düşmesi, elektrik pano patlaması, gaz zehirlenmesi, elektrik patlaması, metan patlaması, vagon devrilmesi, ayakta malzeme sıkışması, payton devrilmesi, halat kopması, tavan çökmesi, yangın sonrası göçük nedeniyle ölümlerin yaşanmasının yanı sıra servisle giden işçilerin vardiya çıkışı trafik kazası sonrasında yaralanma ve ölüm vakaları da yaşandı.

Bu kazalarda 77 yaralı 77 ölüm, 2009 yılında 92 ölüm, 2008 yılında 43 ölüm gerçekleşti. Bununla birlikte madencilere kaza ve ölüm sadece ocakta gelmiyor. Maden Mühendisleri Odası'nın verilerine göre işyeri servisiyle vardiya çıkışı

yaşanan trafik kazalarında da işçilerin yaşamını yitirdiği ortaya çıktı. İş kazalarının yüzde 9'u maden sektöründe yaşandı. 2007 yılında yaşanan 11 bin 224 iş kazasının toplam kazalarda içinde yüzde 7,8 ile kömür madenciliği sektöründe yaşandı.

İş Teftiş Kurulu'nun Hazırladığı Rapor Açıklandı

Grizu faciasıyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın hazırladığı rapor çok çarpıcı iddiaları içerdi. Raporda Merkezi Gaz İzleme İstasyonu'ndaki maden teknikerinin kaza sırasında izinsiz olarak puantajına bakmak için görev yerinden ayrıldığı, maden mühendisi Taşkın Oruç'un ise ocaktaki gaz değerlerinin yükseldiğini gördüğü halde gerekli uyarıları yapmayarak grizudan kısa süre önce tuvalete gittiği belirtildi.



TÜRK-İŞ: Maden Kazaları Kader Değildir

TÜRK-İŞ 17 Mayıs 2010 günü Zonguldak Karadon Maden Ocağı'nda yaşanan patlamaya ilişkin bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

"Ülkemizin gerçek gündemi olan işsizlik ve yoksulluk, ülkemizi ucuz emek cennetine çevirmekte, ekmeğe ihtiyacı olan yurttaşlarımıza iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı ortamlarda, güvencesiz çalışmayı dayatmakta, bu durum can kayıplarını da içeren ölümcül kazaları beraberinde getirmektedir. Ülkemizdeki bu olumsuz tablodan en fazla et-

kilenenler, en tehlikeli ve riskli işkolu olan maden işkolunda çalışan maden işçileri olmaktadır. Bugün binlerce maden işçisi akşam evlerine dönüp dönmeyeceklerini bilmeden işlerine gitmektedir.

Nitekim, Zonguldak'ın Kilimli beldesindeki Karadon Maden Ocağı'nda gerçekleşen patlama sonucunda madende

taşeron olarak çalışan 30 işçinin halen mahsur durumda olması, bu olumsuz tablonun en çarpıcı ve acı göstergesi olduğu gibi yeterli denetim yapılmadığını da gözler önüne sermektedir.

Türkiye, madenlerde iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 176 sayılı ILO sözleşmesini bir an önce imzalamalı, gündem-

de olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nı bir an önce çıkarmalıdır.

Maden kazalarının kader olmadığına, kazaların denetim eksikliğinin ve ağır ihmalin ürünü olduğuna inanan TÜRK-İŞ, mahsur kalan 30 işçimizin sağ olarak kurtarılmasını umutla beklemekte, yaralılara acil şifalar dilemektedir"

Hanehalkı Ayda 1688 Lira Harcıyor, Yoksulun Parası Gıda ve Kiraya Gidiyor

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2009 Hanehalkı Tüketim Harcaması Sonuçları'nı açıkladı. Buna göre Türkiye genelinde hanehalklarının yaptığı toplam tüketim harcamalarının

içinde en yüksek payı 2009 yılında konut ve kira harcamalarının aldığı belirlendi. Asgari ücretin 760 lira olduğu Türkiye'de hanehalkı başına aylık ortalama tüketim harcaması 1688 TL olarak

tahmin edildi. 2008'de ise, ortalama tüketim harcaması 1626 TL'di. Gelirden en az pay alan en yoksul yüzde 20'lik dilimin ise parasını en çok gıda ile konut ve kiraya harcadığı ortaya çıktı.

HANGİ GRUP, PARASINI NEYE HARCİYOR? (%)

Gelirlere göre sıralı hanehalkı yüzdeleri												
HARCAMA TÜRLERİ	Gelirden en az pay alan						Gelirden en fazla pay alan					
	Toplam		1. (%)20		2. (%)20		3. (%)20		4. (%)20		5. (%)20	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Gıda ve alkolsüz içecekler	22.6	23.0	33.7	34.0	27.3	28.4	25.2	25.4	22.2	22.5	17.2	17.4
Alkollü içecek, sigara ve tütün	3.8	4.1	5.2	5.5	4.7	4.7	4.4	4.7	3.6	4.1	3.0	3.3
Giyim ve ayakkabı	5.4	5.1	4.5	4.4	4.3	4.5	5.0	4.7	5.3	4.8	6.3	5.8
Konut ve kira	29.1	28.2	30.7	29.7	32.1	31.7	31.0	30.5	29.6	28.6	26.2	25.3
Ev eşyası	5.8	6.2	5.2	5.1	5.6	6.0	5.9	6.2	5.9	6.1	5.9	6.5
Sağlık	1.9	1.9	1.8	2.2	1.7	2.1	1.8	1.6	1.8	1.9	2.1	1.9
Ulaştırma	14.1	13.6	7.6	7.5	10.7	8.2	11.0	11.3	14.3	13.9	18.3	17.7
Haberleşme	4.4	4.2	3.7	3.5	4.1	3.7	4.4	4.0	4.6	4.5	4.5	4.6
Kültür, eğlence	2.5	2.6	1.2	1.6	1.9	1.6	2.0	2.2	2.6	2.8	3.2	3.3
Eğitim hizmetleri	2.0	1.9	0.7	0.7	0.9	0.7	1.6	1.2	1.7	1.6	3.0	3.1
Otel, lokanta, pastane	4.4	5.2	2.7	3.1	3.7	4.1	4.1	4.7	4.5	5.3	5.1	6.2
Çeşitli mal ve hizmetler	4.1	4.1	2.9	2.9	3.0	3.3	3.7	3.5	3.9	4.1	5.2	4.8
Grubun en düşük aylık ortalama geliri (TL)	-	-	-	-	777	815	1173	1226	1655	1713	2380	2499
Grubun en yüksek aylık ortalama geliri (TL)	-	-	777	815	1173	1226	1655	1713	2380	2499	-	-

Eğitim ve sağlığa 1.9

Türkiye'de hanehalklarının tüketim harcamaları içinde en yüksek payı yüzde 28.2 oranıyla konut ve kira harcamaları alırken, harcamaların yüzde 23'ü gıda ve alkolsüz içeceklerden oluştu. Türkiye genelinde yapılan harcamalar içinde eğitim hizmetleri ve sağlık harcamalarının payı ise sadece yüzde 1.9 oldu.

Kentte daha çok harcandı

Türkiye'de hanehalkı başına aylık ortalama tüketim harcaması 1688 TL olarak tahmin edildi. Bu rakam kent- sel yerlerde 1891 TL, kırsal yerlerde ise ortalama 1181 TL olarak tahmin edildi. Yani kentte kırsal yerlere göre hanehalkı



Asgari ücretin brüt 760 lira olduğu Türkiye’de hanehalkının geçen yılki aylık tüketim harcaması 1688 lira olarak tahmin edildi. En yoksul yüzde 20’lik kesim en çok yüzde 34 ile gıda ve yüzde 29.7 ile konut ve kiraya harcıyor. Kentte kırsal bölgeye göre harcamalar 700 lira daha fazla oluyor

yaklaşık 700 lira daha çok harcama yaptı. 2008 ve 2009 Hanehalkı Bütçe Araştırmaları’ndan elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında, 2008 yılında yüzde 22.6 olan gıda harcaması payının 2009’da yüzde 23 olarak gerçekleştiği, konut ve kira harcamaları payının yüzde 29.1’den yüzde 28.2’ye, ulaştırma harcamaları payının yüzde 14.1’den yüzde 13.6’ya, giyim harcamaları payının ise yüzde 5.4’ten yüzde 5.1’e düştüğü; alkollü içecek, sigara ve tütün harcamalarının yüzde 3.8’den yüzde 4.1’e, ev eşyası harcamalarının yüzde 5.8’den yüzde 6.2’ye, otel, lokanta ve pastane harcamalarının ise yüzde 4.4’ten yüzde 5.2’ye yükseldiği gözlemlendi.

Yoksul iki kat fazla ayırdı

Düşük gelirli hanehalkları, yüksek gelirli hanehalklarına göre gıda ve konut harcamaları iki kat daha fazla pay ayırdı. Gelire göre sıralı yüzde 20’lik gruplar itibarıyla

barıyla tüketim harcamalarının dağılımına bakıldığında; birinci yüzde 20’lik grupta yer alan hanehalklarının gıda harcamasına ayırdıkları pay yüzde 34 iken, beşinci yüzde 20’lik gruptaki hanehalklarının gıda harcamalarına ayırdığı payın yüzde 17.4 olduğu gözlemlendi.

Eğitim hizmetleri harcamalarının oranı ise birinci yüzde 20’lik grup için yüzde 0.7 olurken, beşinci yüzde 20’lik grup için yüzde 3.1 oldu. Toplam gıda ve alkolsüz içecekler harcamasının yüzde 13.5’ini gelire göre sıralı birinci yüzde 20’lik grupta yer alan hanehalkları, yüzde 27.7’sini ise beşinci yüzde

20’lik grupta yer alan hanehalkları yaptı. Konuta yapılan harcamaların yüzde 9.6’sı birinci yüzde 20’lik grupta yer alan hanehalklarına ait iken yüzde 32.7’si beşinci yüzde 20’lik grupta yer aldı. Toplam eğitim hizmetleri harcamalarında ise birinci yüzde 20’lik grubun payı yüzde 3.2 iken beşinci yüzde 20’lik grubun payı yüzde 60.4 oldu. Hanehalkının temel gelir kaynağına göre tüketim harcamalarının dağılımı incelendiğinde; temel gelir kaynağı maaş, ücret, yevmiye geliri olan hanehalkları yüzde 27.9 ile en yüksek payı konut harcamalarına; en düşük payı ise yüzde 1.7 ile sağlık harcamalarına ayırdı. Temel gelir kaynağı müteşebbis geliri olan hanehalklarının harcamaları içinde en yüksek payı yüzde 25.9 ile gıda harcamaları alırken, en düşük payı yüzde 2 ile sağlık harcamaları aldı.





Aylık Cari Açık Üç Milyar 337 Milyon Dolar

Türkiye'nin cari işlemler açığı, Ocak-Haziran döneminde, geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 180 artış gösterdi ve 20 milyar 743 milyon dolar oldu.

Merkez Bankası, Türkiye'nin Haziran ayı ve Ocak-Haziran dönemine ilişkin ödemeler dengesi bilançosunu açıkladı. Buna göre, Haziran ayında cari açık, üç milyar 337 milyon dolar oldu.

Yüzde 51,5'i bulan bu artışta, dış ticaret açığının bir önceki yılın Haziran ayına göre yüzde 49,2 oranında artarak, dört milyar 336 milyon dolara ulaşması etkili oldu. Dış ticaret açığı, yılın ilk yarısında, geçen yılın aynı dönemine göre 2,5 kat artışla 20 milyar 823 milyon doları buldu.

2009 yılı Ocak-Haziran döneminde dış ticaret açığı, sekiz milyar 78 milyon dolar düzeyindeydi.

Ocak-Haziran döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine oranla ihracat (FOB) gelirleri yüzde 14,9 artarak 54 milyar 822 milyon dolara ve bavul ticareti gelirleri de yüzde 12,8 artarak iki milyar 724 milyon dolara yükseldi.

Altın dahil ithalat (CIF) harcamaları ise yüzde 33,6 artışla, 83 milyar 323 milyon dolara ulaştı. Bunun yanı sıra parasal olmayan altın kaleminden kaynaklanan net girişler, bir önceki yılın Ocak-Haziran dönemine göre yüzde 60,9 azaldı ve bir milyar 391 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Net Turizm Gelirleri Geriledi

Ocak-Haziran döneminde turizm gelirleri, bir önceki

yılın aynı dönemine oranla yüzde 3,9 artarak, altı milyar 972 milyon dolara yükseldi. Turizm giderlerindeki artış oranı ise yüzde 17,8 oldu ve iki milyar 160 milyon dolar olarak hesaplandı.

Bunun sonucunda söz

konusu dö-

geliri kalemlerinden oluşan gelir dengesi kalemi, 2009 yılının ilk altı ayına göre yüzde 10,3 azalarak 2010 yılının söz konusu döneminde üç milyar 851 milyon dolar net çıkış kaydetti.

Yatırım geliri kaleminin altında yer alan doğrudan yatırımlar, portföy yatırımları ve faizlerden oluşan diğer yatırımlarda gerçekleşen net çıkışlar, sırasıyla bir milyar 142 milyon, 241 milyon ve iki milyar 411 milyon dolar oldu.

Doğrudan Yatırımlar

Doğrudan yatırımlar kalemi altında, yurtdışında yerleşik kişilerin yurtiçinde yaptıkları net yatırımlar, yılın ilk altı ayında, geçen yılın aynı dönemine oranla yüzde 24,5 azalışla üç milyar 222 milyon dolar oldu.

Alt kalemler itibarıyla incelendiğinde, yurtdışında yerleşik kişilerin Türkiye'de gerçekleştirdikleri net gayrimenkul alımlarının 2009 yılının aynı dönemine oranla yüzde 83,2 artarak, bir milyar 422 milyon dolara ulaştığı gözlemlendi.

Sonuç itibarıyla doğrudan yatırımlar kaleminde bu yılın Ocak-Haziran döneminde gerçekleşen net sermaye girişi, 2009 yılının aynı dönemine oranla yüzde 34,3 azaldı ve iki milyar 273 milyon dolara geriledi.

Ücret ödemeleri ve yatırım



Anayasa Değişiklik Paketi Referanduma Gidiyor

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu:
Referandumda TÜRK-İŞ Topluluğu'nu Oluşturan Her Bir Birey, Kendi Özgür İradesi İle ve Doğru Bulduğu Biçimde Oyunu Kullanacaktır.

Anayasa Mahkemesi, 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın bazı maddelerinde değişiklik yapılması hakkında kanuna ilişkin iptal davasında, Anayasa Mahkemesi ve HSYK ile ilgili bazı maddelerin kısmen iptaline karar verdi. Kısmen iptal edilen maddeler dışında Anayasa paketi 12 Eylül 2010 tarihinde referanduma götürülecek.

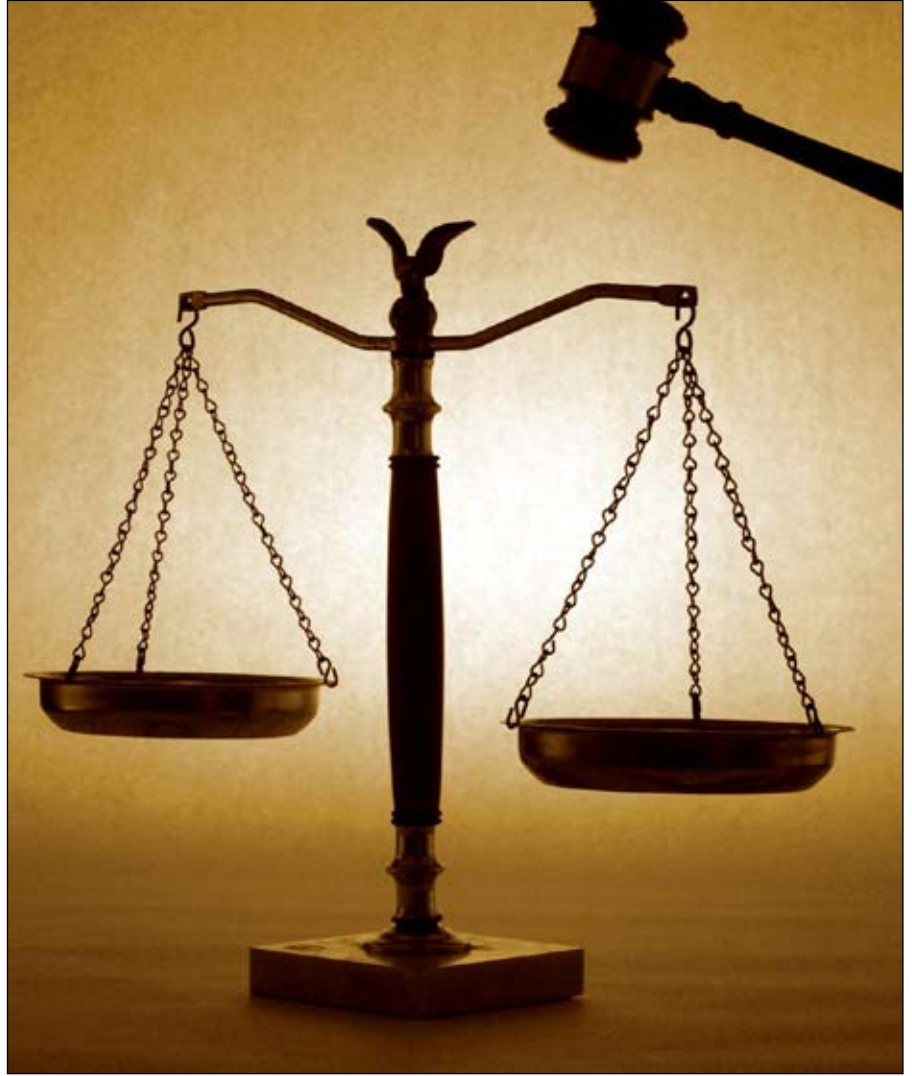
Anayasa değişikliği paketi, çalışma hayatına da oldukça önemli değişiklikler getiriyor. İşçiler için grev yasakları daraltılırken siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi yapılamayacağına ilişkin hükümler de kalkıyor. Yeni anayasa ile bir kişinin aynı anda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmasının yolu da açılıyor. Memurlar ve diğer kamu görevlilerine verilen uyarma ve kınama cezaları da yargı denetimine açılıyor.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu 12 Eylül'de yapılacak olan referandum konusunda TÜRK-İŞ'in tavrı ile ilgili bir açıklama yaptı.

Açıklamada şöyle denildi:

"TÜRK-İŞ, anti demokratik bir anlayışla hazırlanan ve bu güne kadar defalarca yapılan değişikliklere rağmen Türkiye'nin ihtiyaçları karşısında yetersiz kalan 1982 Anayasası'nın sağlanacak en geniş mütabakatla değiştirilmesi gerektiğini her fırsatta dile getirmiştir.

Bu çerçevede Anayasa çalışmalarından temel beklentimiz, yapılacak değişikliklerin Anayasa'nın bütününe kapsaması ve daha önce yapılan değişikliklerin ürünü olan çelişkilerin giderilmesi şeklinde olmuştur.



Ancak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin bugünkü yapısı ile bu beklentimiz gerçekleşmemiştir. Ortaya çıkan değişiklik metni, kimi olumlu yanlarına rağmen, toplumun temel beklentilerini maalesef karşılayamamıştır.

Gelinen noktada, Anayasa değişikliği metninin bu ve diğer hükümleri 12 Eylül'de halk oyuna gidecektir. Bizim beklentimiz sürecin siyasi olgunluk

içinde, kırıp, dökmeden ve en önemlisi toplumda yeni ayrışmalara, yeni kamplaşmalara yol açılmadan yaşanmasıdır.

TÜRK-İŞ, referandum sürecinde kendi tabanına "evet" ya da "hayır" oyu kullanması yönünde bir sınırlama getirmeyecektir. Referandumda TÜRK-İŞ topluluğunu oluşturan her bir birey, kendi özgür iradesi ile ve doğru bulduğu biçimde oyunu kullanacaktır."



Türk İşçisinin Yeni Ekmek Kapısı Ortadoğu

İşsizliğin en büyük sorun olduğu Türkiye'de iş arayanlar artık Avrupa ülkeleri yerine Ortadoğu ve Bağımsız Devletler Topluluğu'nun yolunu tutuyor.



Son dönemlerde özellikle yatırımlar ve ihracatta ön plana çıkan Arap ve Ortadoğu coğrafyası çalışmak için yurtdışını seçen Türklerin de tercihini değiştirdi. Önceleri başta Almanya olmak üzere ağırlıklı olarak Avrupa ülkelerini seçen Türk işçilerin yeni rotası Ortadoğu ve Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkeleri oldu.

OECD'nin '2010 Uluslararası Göç Raporu (International Migration Report)' açıklandı. Raporun Türkiye bölümünde, Türkiye'de göç istatistikleri hakkında kıt bilgi bulunduğu belirtildi,

"Ülkeye giriş çıkışlarla ilgili doğrudan ve güvenilir veri kaynağı bulunmuyor" denildi.

Türkiye İş Kurumu tarafından 2008'de dışarıya gönderilen geçici sözleşmeli işçi sayısı önceki iki yıldaki 75 ve 80 bin rakamlarından 57 bine geriledi. İki ana işçi kabul bölgesi Ortadoğu (25 bin) ve Bağımsız Devletler Topluluğu (19 bin 500) oldu. Raporda Almanya'daki Türklerin vatandaşlık arzularında düşüş görüldüğü kaydedildi. Raporda şu tespitlere yer verildi:

* 2008'de yedi bin dolayında Türk Avrupa'ya sığınma başvurusunda bulundu, oturma iznine sahip göçmen sayısı ise 2006'da 191 bine yükselmışken 2008'de 175 bine düştü.

* Türkiye'de sığınmacıların başvuruları 12 bin 891'e ulaştı. iki bin 642 sığınma başvurusunun yapıldığı Afganistan ve 647 başvurunun yapıldığı Somali'nin yanı sıra Irak kaynaklı sığınmacı başvurusu sayılarında önemli bir artış görüldü.

* Türkiye sığınmacılık rejimini AB müktesebatına uygun hale getirmek için adımlar atıyor. Sınır noktalarını Schengen standartları doğrultusunda modernize ediyor.

* Avrupada sığınmacılık 2000'den bu yana en fazla, kıtanın çeperindeki Yunanistan, İtalya, Polonya ve Türkiye'de arttı.

* Türkiye'ye gelen yabancı göçmen sayısında artış yaşandı. 1995'te Türkiye'de bin kişide 1.3 olarak saptanan yabancı göçmen sayısı 2000 ve 2007 yıllarında binde 2.4, 2008'de ise binde 2.3 olarak ölçüldü. 1997-2002 ortalaması binde 2.2, 2003-2008 ortalaması ise binde 2.3 olarak saptandı.

* 2008 itibarıyla Türkiye'ye en fazla yabancı uyruklu göçmen gönderen en üstteki 10 ülke şöyle: Bulgaristan, Azerbaycan, Rusya Federasyonu, Almanya, Irak, İngiltere, Afganistan, Kazakistan, ABD, Yunanistan.

* Türkiye'de 2008 itibarıyla 12 bin 981 sığınmacı bulunduğu saptandı. Sığınmacıların bin kişiye oranları 1995'te 0.1 iken oran 2007'ye değin aynı kaldı.



Kadınların Doğum Borçlanma Hakkı Kolaylaştırılıyor

Yeni düzenleme ile iki çocuğu olan SSK'lı kadınlar her bir çocuk için iki yıl toplamda en fazla 4 yıl borçlanabilecek. Geriye dönük 11 bin 680 TL borçlanma yapan iki çocuklu kadınlar, dört yıl erken emekli olabilecek.

Kadınların doğum borçlanma hakkı kolaylaştırılıyor. Yeni düzenleme ile iki çocuğu olan SSK'lı kadınlar her bir çocuk için iki yıl toplamda en fazla dört yıl borçlanabilecek. Geriye dönük 11 bin 680 TL borçlanma yapan iki çocuklu kadınlar, dört yıl erken emekli olabilecek.

1 Ekim 2008'den beri uygulanan, ancak koşullarının zorluğu nedeniyle çok sayıda kadının yararlanamadığı düzenlemenin esnetilmesi kararı alındı. Mevcut düzenlemede yer alan her bir çocuk için iki yıl borçlanma hakkı, tüm 4/a kapsamındaki, yani SSK'lı kadınlara uygulanacak. Buna göre örneğin iki çocuğu olan SSK'lı kadın, geriye dönük borçlanarak, her çocuk için iki yıl, toplamda dört yıl sigortalılık süresi kazanmış olacak. Ayrıca geriye doğru borçlanma yapan ve sigorta başlangıç yılını daha geriye çeken kadınların emeklilik yaşı da düşebilecek.

Bu gelişme yaklaşık üç bin kadın çalışan için müjde anlamına geliyor. Halen doğum borçlanması için SGK'ya müracaat etmiş iki bin 800'ü aşkın kadının bu talebi, şartları taşımadıkları gerekçesiyle reddedilmiş durumda.

Mevcut yasayla sigortalı kadınlar, en fazla iki çocuk için, çocuk başına iki yıl olmak üzere doğum borçlanması yaparak dört yıl erken emekli olabiliyor. Ancak SGK, yasadaki bu hükmü uygulamak için bazı koşullar arıyordu. Buna göre SGK, kadın sigortalının, SSK hizmet akdine dayalı çalışıyor olmasını, işten ayrılmışsa, işten çıktıktan sonraki 300 gün içinde doğum yapmış olmasını, doğum sebebiyle işten ayrılmış olması-



nı, doğum borçlanması yapılacak sürede adına prim ödenmiş olmamasını ve çocuğunun yaşıyor olmasını şart koşuyordu. Böylece yasada doğum yapan SSK'lı kadına iki çocuk için ikişer yıllık borçlanma hakkı varken, SGK, SSK'lı iken çalışan kadına hak tanınmıştı.

Yasada 'işten ayrıldıktan sonraki 300 gün içinde doğuranlar borçlanabilir' diye bir hüküm yokken, SGK çalışırken doğur veya işten çıktıktan sonraki 300 gün içinde doğurursan borçlandırırım, diyordu. Yine yasa ilk doğumundan sonra iki yıl işe gitmeyen kadın tekrar hamile kalırsa, yani sigortalı olarak tekrar çalışmaya başlamadan ikinci doğumunu yaparsa yasa bu kadının da borçlanabileceğini söylerken, SGK bunu kabul etmiyordu.

Çocuğun doğum tarihi maaşı etkileyecek

Asgari olarak dört yıllık borçlanma bedeli 11 bin 680 lira olarak hesaplanıyor. Bu parayı ödeyen haktan yararlanacak. Tutarın bir ayda ödenmesi gerekiyor. Doğum borçlanmasından yararlanmak için SGK'ya ödenecek günlük borçlanma bedeline de her kadının kendi durumuna göre karar vermesi öneriliyor. 8-52 lira arasında değişen günlük borçlanma tutarının, maaşa etkisinin olabilmesi için uzmanlar uyarıyor: "Doğurma tarihi 1990'dan önce ise maaşa etkisi olmayacak. O yüzden en düşük tutardan borçlanılabilir. Doğurma yılı 1990-1999 arasında ise borçlanma için günlük 12 liralık borçlanma tutarı ödenmeli. Çocuğunu 1999'dan sonraki dönemde doğurduysa, 52 lira ödenmeli.



Türkiye'de Her Dört Gençten Biri İşsiz

TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre, 15-24 yaş gençlerin yüzde 25.3'ünün herhangi bir işi bulunmuyor.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre, 15-24 yaş gençlerin yüzde 25.3'ünün herhangi bir işi bulunmuyor. Gençlerin yaklaşık üçte biri okula devam ederken, üçte biri çalışıyor, geri kalan nüfus ise ne okula devam ediyor ne de iş yaşamına katılıyor.

Uzmanlar, eğitim imkanından yararlanamayan ya da çalışma yaşamına katılamayan gençlerin yaşam kalitesinin düştüğünü, sosyal, fiziksel ve ruhsal sağlığının da olumsuz etkilendiği uyarısında bulundu.

Nüfusbilim Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Hilal Özcebe, genç nüfusun ülkelerin gelişmişlik düzeyinde önemli bir faktör olduğunu, sağlıklı toplum yapısının kurulabilmesi için genç nesillerin eğitilmiş ve iş sahalarının geniş olması gerektiğini söyledi.

Eğitilmiş ve iş yaşamında aktif rol alan gençlerin refah düzeyi yüksek bir ülkenin göstergesi olduğuna işaret eden Özcebe, işsiz, eğitim imkanlarından yararlanamayan genç nüfusun ise sağlıklı toplum yapısının oluşmasına neden olacağını ve bu gençlerin alkol, madde bağımlılığı, sigara kullanımı, çeteleşme, hırsızlık, dolandırıcılık ve depresyon başta olmak üzere çeşitli sorunlarla karşılaşma riski altında olduklarını kaydetti.

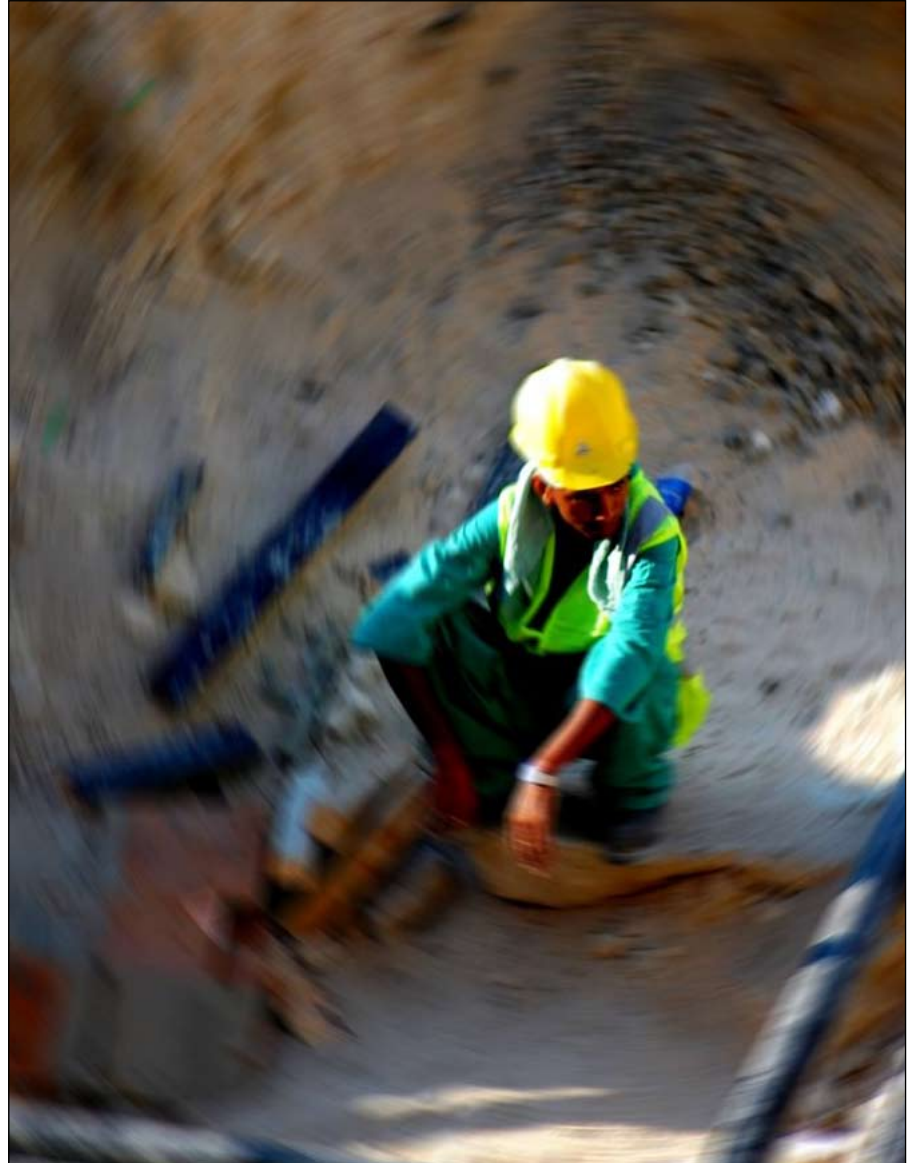
Türkiye İstatistik Kurumu 2009 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre, 15-24 yaş grubu nüfusunun yaklaşık 12,5 milyon olduğunu belirten Özcebe, bunun toplam nüfusun yüzde 17,2'si olduğunu bildirdi.

Türkiye'de 4,2 milyon gencin, orta-

öğrenim kurumlarına, üç milyon gencin ise üniversitelere devam ettiğini anlatan Özcebe, "Bir başka ifade ile 2008-2009 yılları için ortaöğretimde net okullaşma oranı yüzde 65, yükseköğretimde net okullaşma oranı da yüzde 28 civarındadır" dedi.

Özcebe, 2009 yılı verilerine göre 15-24 yaş arasındaki her dört gençten biri-

nin (yüzde 25.3) işsiz olduğuna dikkati çekerek, gençlerin iş gücüne katılma oranının ise yüzde 39 düzeyinde olduğunu bildirdi. Türkiye'de gençlerin yaklaşık üçte birinin okula devam ettiğini belirten Özcebe, gençlerin üçte birinin çalıştığını, geri kalan nüfusun ise ne okula devam ettiğini ne de iş yaşamına katıldığını ifade etti.





Dört Kişilik Ailenin Açlık Sınırı 822 Lira, Yoksulluk Sınırı 2.676 Lira

TÜRK-İŞ'in "açlık ve yoksulluk sınırı" çalışmasının Temmuz 2010 ayı sonucuna göre; dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 821,66 lira yoksulluk sınırı ise 2.676,42 lira oldu

TÜRK-İŞ tarafından yirmi üç yıldan bu yana aralıksız olarak her ay hesaplanan "açlık ve yoksulluk sınırı" çalışmasının Temmuz 2010 ayı sonucuna göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 821,66 lira ve gıda harcaması yanı sıra giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapması zorunlu diğer harcamalarla birlikte toplam harcama tutarı (yoksulluk sınırı) ise 2.676,42 lira oldu.

TÜRK-İŞ tarafından yapılan hesaplama sonucu ulaşılan "yoksulluk sınırı" tutarı haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir. Ancak, ücret düzeyinin düşüklüğü ile çoğu çalışan hanenin tek gelir getireni olduğundan, insan onuruna yaraşır geçim koşulları sağlanamamakta, açlık ve yoksulluk yaygınlık kazanmaktadır.

Temmuz 2010 ayından geçerli olmak üzere net asgari ücret 599,12 lira olmuştur. Bu tutar sadece yedi gün "insanca geçim koşulları" için gerekli harcamayı karşılayabilmektedir. Sağlıklı ve dengeli beslenebilmek ise sadece 22 gün mümkün olabilmektedir.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında Temmuz 2010 ayı itibarıyla "mutfağın enflasyonu"ndaki değişim şöyle oldu:

* Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,45 oranında artmıştır.

* Yılın ilk yedi ayı itibarıyla artış oranı yüzde 3,40 olmuştur.

* Gıda enflasyonunda 12 ay itiba-

TABLO 1: DÖRT KİŞİLİK AİLENİN AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI (TL/AY)

Yetişkin İşçi	205,75	218,48	224,45	226,28
Yetişkin Kadın	170,64	184,04	189,63	190,29
15-19 Yaş Grubu Çocuk	215,69	233,25	240,71	241,83
4-6 Yaş Grubu Çocuk	146,17	158,86	163,20	163,25
Açlık Sınırı	738,25	794,63	817,99	821,66

Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

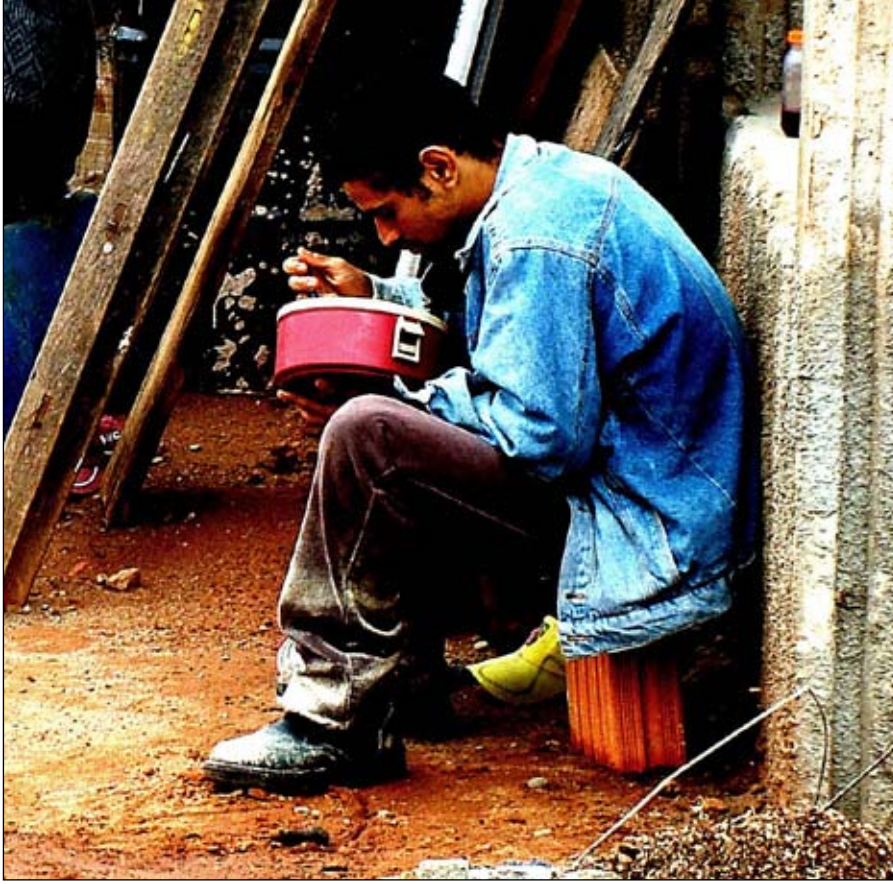
riyle artış oranı yüzde 11,30 oranında gerçekleşti.

* Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 8,90 olarak hesaplandı.



Zenginle Fakir Arası Gelir Farkı 8.1 Kat

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasına" göre, Türkiye'de gelir dağılımında değişim gözlenmedi. En yoksul yüzde 20 ile en zengin yüzde 20 arasındaki gelir farkı, 2008'de, bir önceki yılda olduğu gibi 8.1 katta kaldı.



Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) araştırmasına göre, Türkiye'de gelir dağılımında değişim gözlenmedi. En yoksul yüzde 20 ile en zengin yüzde 20 arasındaki gelir farkı, 2008'de, bir önceki yılda olduğu gibi 8.1 katta kaldı.

En üst gelir grubunda bulunan yüzde 20'lik grup toplam gelirin yüzde 46.7'sini alırken, en düşük gelir grubundaki yüzde 20'lik grubun gelirden aldığı pay yüzde 5.8 düzeyinde kaldı. Nüfusun yüzde 58.7'si eti-balığı nadir yiyor, yüzde 45.5'i yeni giysi alamıyor, yüzde 38.5'i doğru dürüst ısınamıyor

Araştırma verilerine göre, kurumsal olmayan nüfusun yüzde 58.7'si, 'İki

günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemek' yiyemiyor. Yüzde 45.5'i yeni giysiler alamıyor. Yüzde 88.8'i, 'evden uzakta bir haftalık tatil' yapamıyor.

'Yılda 2 bin 426 TL'

Yıllık ortalama 19 bin 559 TL kazanan en üst gelir grubunda bulunan yüzde 20'lik grup, toplam gelirin yüzde 46.7'sini alırken, yıllık ortalama 2 bin 426 TL kazanan en düşük gelir grubunda bulunan yüzde 20'lik grubun gelirden aldığı pay yüzde 5.8 düzeyinde kaldı. Fertleri eşdeğer hanehalkı kullanılabılır gelirlerine göre küçükten büyüğe doğru sıralayarak beş gruba ayıran TÜİK, ilk

yüzde 20'lik grubu geliri en düşük olan grup, son yüzde 20'lik grup ise geliri en yüksek olan grup olarak tanımladı.

Nüfus 69 milyon 231 bin

Araştırmanın gerçekleştirildiği 2008 yılı itibarıyla Türkiye'de 69 milyon 231 bin kurumsal olmayan nüfus bulunuyor. Kurumsal olmayan sivil nüfus, kurumsal yerlerde değil, hanelerde ikamet eden nüfus anlamına geliyor. Başka bir deyişle, okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastahane, hapishane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler dışında kalan nüfusu ifade ediyor.

Gelir farkı 8.1 katta kaldı

TÜİK, 2008 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçlarına göre eşdeğer hanehalkı kullanılabılır gelirlere göre oluşturulan yüzde 20'lik gruplarda, en yüksek gelire sahip son gruptakilerin toplam gelirden aldığı pay yüzde 46.7, en düşük gelire sahip ilk gruptakilerin toplam gelirden aldığı pay ise yüzde 5.8 oldu. Buna göre, son yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay, ilk yüzde 20'lik gruba göre bir önceki yıl olduğu gibi 8.1 kat olarak hesaplandı. 'Eşdeğer hane halkı kullanılabılır gelir dağılımı'nda bireysel refah ön plana çıkıyor. Dolayısıyla hesaplamalarda hane halkının toplam geliri kadar hane içindeki fert sayısı da önem taşıyor. Hane halkının toplam kullanılabılır geliri, hanedeki fert sayısı dikkate alınarak bireysel gelire dönüştürülüyor. Doğru karşılaştırma için de eşdeğerlik ölçeği kullanılarak her bir hane halkı bütünlüğünün, kaç yetişkine eşdeğer olduğu tespit ediliyor.



Kasaya Dakikada 380 Bin TL Giriyor

Yurttaşlar üzerindeki dolaylı vergi yükünün en fazla olduğu ülkelerden olan Türkiye'de devletin kasasına her dakikada 380 bin vergi geliri giriyor.

Maliye Bakanlığı verilerinden yapılan hesaplamalar Ocak-Haziran döneminde Türkiye genelinde 98 milyar 622 milyon 158 bin lira vergi toplandığını gösterdi. Bu şekilde her gün ortalama 547 milyon 900 bin 878 lira, her saat 22 milyon 829 bin 203 lira, her dakika da 380 bin 487 lira vergi tahsilâtı yapıldı.

2009'un ilk yarısında 19 milyar 305 milyon 74 bin lira olan özel tüketim vergisi gelirleri, bu yıl 25 milyar 637 milyon 350 bin liraya yükseldi. Bunun 15 milyar 425 milyon 869 lirası petrol ve doğalgaz ürünlerinden, 6 milyar 783 milyon 731 lirası da tütün mamüllerinden alındı.

Buna göre, yurttaşların temel ihtiyaçları olarak görülen akaryakıt ve doğalgazda 2010'da 3 milyar 246 milyon lira, sigara da 1 milyar 529 milyon lira daha fazla ÖTV geliri elde edildi. Bu dönemde ÖTV'ye tabi malları kullananlar, her gün ortalama 142 milyon 429 bin 722 lira ÖTV verirken, finans kuruluşlarıyla işi olanlar her gün ortalama 9 milyon 990 bin 950 lira banka ve sigorta muameleleri vergisi yatırdı. Cep telefonu kullananların cebinden de özel iletişim vergisi olarak her gün ortalama 10 milyon 845 bin 689 lira çıktı.

Yurttaşlarını günde ortalama 159 milyon 806 bin 711 lira KDV ödediği ilk 6 aylık dönemde, şans oyunları da, devlete günde 1 milyon 243 bin 361 lira şans oyunları vergisi kazandırdı. Hazineye harçlardan giren günlük para ise 19 milyon 924 bin 906 lira şeklinde hesaplandı.

Cezalarda Artış Yüzde 27

Devlet kuruluşları tarafından Ocak-Haziran döneminde yurttaşlara 19 milyar 94 milyon 11 bin lira da ceza kesildi. Böylece yurttaşlar, her gün ortalama



106 milyon 77 bin 839 lira ceza ile karşı karşıya kaldı.

Rakamlar, geçen yılın aynı döneminde 14 milyar 982 milyon 196 bin lira olan para cezalarında bu yıl yüzde 27,4'lük artış meydana geldiğini de ortaya koydu.

Vergi kaçıranlara 15 milyon 590 bin 487 bin lira cezanın yazıldığı 6 aylık dönemde, yurttaşlar, mahkemelerce 296 milyon 6 bin lira para cezasına çarptırıldı, idari para cezalarının toplam tutarı da 2 milyar 689 milyon 385 bin lirayı buldu. Bunların 558 bin 556 lirası da trafik cezalarından oluştu. Diğer para cezalarının miktarı ise 196 milyon 16 bin lira olarak belirlendi.

Cezalardaki tahsilât oranı bu yıl da düşük kaldı. 19,1 milyar liralık para cezasının sadece 2 milyar 392 milyon 592 bin lirası yatırıldı. Bu şekilde, genelde yüzde 12,5 olan tahsilât oranı, vergi cezalarında yüzde 9,6, yargı cezalarında yüzde 30,1, trafik cezalarında ise yüzde

38,4 olarak gerçekleşti.

KKDF'den 977,5 Milyon Lira

Bütçe verilerine göre, Ocak-Haziran döneminde Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu'ndan da (KKDF) bütçeye 977 milyon 468 bin lira girdi. Bunun 206 milyon 735 bin liralık bölümünü ithaldeki KKDF kesintileri oluşturdu.

Yol, köprü ve tünel geçiş ücretlerinden bütçeye 339 milyon 836 bin lira gelirken, yurtdışı dövizli askerlik gelirleri de 165 milyon 151 bin lira oldu.

Düzenleyici ve denetleyici kurumların bütçeye 582 milyon 941 bin lira aktardığı bu dönemde, GSM işletmelerinden alınan hazine payı ise 872 milyon 283 bin lira olarak belirlendi.

Devlet, 6 aylık dönemde 468 milyon 774 bin lira kira geliri elde etti, 132 milyon 526 bin liralık da taşınmaz satı. Yurt dışına çıkanlar da, hazineye 33 milyon 129 bin lira çıkış harcı ödedi.



Yedi Milyon Çalışan Enflasyona Yenildi

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) verilerine göre bir yılda dokuz milyon 361 bin 655 kişilik sigortalı çalışandan altı milyon 700 bini enflasyonun altında bir kazanca razı oldu

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) verilerine göre bir yılda dokuz milyon 361 bin 655 kişilik sigortalı çalışandan 6 milyon 700 bini enflasyonun altında bir kazanca razı oldu. Nisan ayları itibarıyla bir yıllık sürede enflasyon yüzde 10,2 olarak gerçekleşirken, ortalama ücret artışı ise yüzde 7,4'de kaldı. SGK'nın sınıflandırdığı 99 faaliyet kolundan yalnızca 29'u, ücretlerini enflasyon oranının üzerinde artırabildi. Ücret artışı en fazla olan alan ise yüzde 57,3'le istihdam faaliyetleri oldu. SGK'nın Avrupa Birliği (AB) faaliyet sınıflamalarını gösteren 'Nace' kodunu baz alarak hazırladığı Zorunlu Sigortalı Sayıları ve Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı tablosuna göre bir yıllık sürede 2 milyon 659 bin 584 kişi, enflasyonu yenerken 6 milyon 700 bini ise enflasyonun altında kazanç elde etti. Bu faaliyet kollarından 10'undaki artış ise 1 puanın altında kaldı.

Ücretler % 57 Arttı

Faaliyet kolları arasında ücretini en çok arttıran alan 'İstihdam' faaliyetleri oldu. İşe girecek kişilerin seçimi ve yerleştirilmesiyle ilgili her türlü insan kaynakları (İK) uygulamasını içeren 78 numaralı faaliyet kolunda çalışanların ortalama kazancı bir yılda yüzde 57,3 arttı. Bu faaliyet kolunda çalışan bir elemanın ortalama günlük kazancı, bir yılda 44.4 TL'den 69.8 TL'ye yükseldi. İkinciliği, 'Yayımcılık' faaliyetleri yüzde 41,3 ile alırken üçüncülük yüzde 25,7 artışla 'Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık Faaliyetleri'nin oldu.

Sıralamaya bakıldığında ücretlerini oransal bazda en çok artıranlar, beyaz yakalı çalışanlar oldu. İmalata ait yalnızca üç faaliyet kolu, ilk 10'da kendine yer



buldu. Bunlar yüzde 22,2 artışla Tütün Ürünleri İmalatı, yüzde 15,1 ile Diğer Ulaşım Araçları İmalatı ile yüzde 14,7 ile Diğer Madencilik ve Taş Ocakçılığı İmalatı'na ait faaliyetler oldu.

Sıralamaya göre artışta fazla şanslı olmasa da en çok ücret alanlar, günlük 109.4 TL ile Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri'ne ait işlerde çalışan elemanlar oldu. Bu faaliyet kolunu, günlük 93.4 TL ile Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı işlerinde çalışanlar takip etti. En çok kazananlar sıralamasında üçüncülük günlük 92.9 TL ile Finansal Hizmetler; dördüncülük günlük 91.1 TL ile Havayolu Taşımacılığı, beşincilik ise günlük 89.4 TL kazançla Kok Kömürü ve Petrol Ürünleri İmalatı'na ait faaliyet kollarında çalışanların oldu.

Kazançları Düşenler de Var

SGK sıralamasında son bir yılda günlük kazançları düşen faaliyet kolları da yer aldı. Buna göre Madencilik Destekleyici Hizmetler, Ormancılık ve Tomrukçuluk, Kanalizasyon, Yatılı Bakım Faaliyetleri, Telekomünikasyon ve Spor Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri'ne dair işkollarında çalışanlar, bir önceki yıldan daha az kazandı. Burada ipi göğüsleyen faaliyet kolu, yüzde 13,9 azalmayla Madencilik Destekleyici Hizmetler oldu. Bu faaliyet kolunda çalışanlar, 2009 Nisan ayında günlük 73.2 TL kazanırken, 2010 Nisan ayında ücretleri 63 TL'ye geriledi. Ormancılık ve Tomrukçuluk faaliyet kolunda gelirler yüzde 11,2 azalırken Kanalizasyon'da yüzde 3,6, Yatılı Bakım Faaliyetleri'nde ise yüzde 2,7'lik azalma oldu. Telekomünikasyon çalışanlarının gelir kaybı ise söz konusu dönemde yüzde 1,4, Spor Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri'nde yüzde 1 oldu.

İşçi Tüketimden Gelen Gücünü Kullanmaya Hazırlanıyor

İşçiler, grev, iş bırakma gibi üretimden gelen güçlerine 'tüketimden gelen güçlerini' de eklemeye hazırlanıyor. 'Sendikalı işçi, sendikanın örgütlü olduğu işletmenin ürününü tüketsin' diyen TÜRK-İŞ, bu amaçla başlatacağı çalışmaya DİSK ve HAK-İŞ'i de çağırıyor

Bugüne dek "üretimden gelen gücü" olan işçiler, artık "tüketimden gelen güçlerini" de keşfediyor. İşçilerin sendikalı işyerlerinde üretilen ürünleri kullanması gerektiğini savunan, TÜRK-İŞ bu konuda bir çalışma başlattı. 500 işçi ailesiyle bir anket yaparak, işçilerin, sendikalı işyerlerinde üretilen ürünleri tüketme eğilimi olduğunu saptayan, TÜRK-İŞ bu anketin sonuçlarını bölge temsilciliklerine gönderdi. TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ'e yazdığı mektuplarla bu konfederasyonlara da başlattığı harekete katılma çağrısı yaptı. Çalışma Bakanlığı'nın istatistiklerine göre, Türkiye'deki sendikalı işçi sayısı 3.2 milyon kişi. Aileleriyle birlikte 12-15 milyonu bulan kitlenin tüketimden gelen gücünün farkına varmasıyla sendikalı işçilerin, sendikalı işletmelerde üretilen ürünleri tüketmeleriyle sendikaların daha fazla işyerinde örgütlenmesi sağlanacak. Ayrıca çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapılabilir. Sendikalı işçilere birer kart çıkarılıp bu kartla indirimlerden faydalanmaları sağlanacak.

Listeler Çıkartılıyor

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemal Bakındı, konfederasyon çatısı altındaki sendikalardan, örgütlü oldukları işyerlerinde üretilen tüketim mallarının markalarını liste halinde kendilerine iletmelerini istediklerini söyledi.

Listelerin 1 Eylül'e kadar TÜRK-İŞ'e iletileceğini belirten Bakındı şunları söyledi: "Bugün devletarası ilişkilerde yaşanan sorunlarda bile hemen o ülke menşeli ürünlerin boykotu gündeme geliyor. Tüketim, bir güç. İşçinin de tüketimden gelen gücünü doğru yerde ve doğru zamanda kullanması çok önemli."

İşçiler Türkiye'de Üretilen Ürünleri Tercih Ediyor

TÜRK-İŞ'in 500 işçi ailesiyle yaptığı anketin sonuçlarına göre, işçiler aldıkları ürünün Türkiye'de üretilmesine önem veriyor. Anketin sonuçları özetle şöyle:

- 500 işçi ailesinden yüzde 91'i bir ürün satın alırken Türkiye'de üretilen malı tercih ediyor.

- Aynı fiyat ve kalitede olan yerli ve yabancı ürünler söz konusu olduğunda yüzde 88.2'si tercihini yerli üründen yana kullanıyor.

- Yüzde 81.8'i yerli malı ve Türkiye'de üretilen malın satın alınması kampanyalarını yetersiz buluyor. - Türkiye'de üretilen ürünlerin garantisinin, yetkili tamir servislerinin ve ye-

- Yabancı marka kullananlar, bu ürünlerin toplumda daha iyi bir imaj verdiğini ifade ediyor. - Ailelerin yüzde 93'ü çalışanların üretimden gelen güçleri kadar tüketimden gelen güçlerinin de önemli olduğuna inanıyor

- Yüzde 94'ü ürün satın alırken o ürünün üretildiği fabrikada sendikalı ve sigortalı işçilerin çalışmasını önemsettiklerini ifade ediyor.



par-
çalarının
daha kolay bu-
lunması tüketi-
cinin ter-
cihini
yerli mal-
dan
yana
kullan-
masını
sağlıyor.





DÜNYA'dan



Dünyada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Hergün ■
Altı Bin Can Alıyor

Avrupa'da İşçiler Yoksul ■

Avrupa'da Genel Grev Dalgası ■

Her 100 Çocuktan 19'u İşçi ■

Dünya'da Fakirlik Kriterleri Değişiyor ■

Dünyada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

Hergün **Altı Bin Can Alıyor**

Uluslararası
Çalışma
Örgütü'nün (ILO)
verilerine göre
her yıl 2,3 milyon
emekçi çalışma
koşulları nedeniyle
yaşamını yitiriyor

Dünya çapında her gün altı bine yakın emekçi iş kazasında veya çalışma koşulları nedeniyle hastalandıkları için yaşamını yitiriyor!

Her gün milyonlarca emekçi, kendinin ve ailesinin geçimini temin etmek için fabrikaya; inşaat, tarlaya, büroya giderek emeğini satıyor. Her gün sabahın alacakaranlığında yola çıkanlardan binlercesi geri dönmüyor!

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre her yıl 2,3 milyon emekçi çalışma koşulları nedeniyle yaşamını yitiriyor.

ILO'nun yıllık raporlarına göre her yıl 360 bin işçi iş kazasında ölürken 1.9 milyon işçi ise çalıştıkları işte hastalanmaları nedeniyle yaşamlarını yitiriyorlar. Bunun yanı sıra 270 milyon işçi iş kazasında yaralanıyor ve 160 milyon işçi ise çalıştıkları iş nedeniyle hastalanıyorlar!



Avrupa'da İşçiler Yoksul

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Avrupa'da 19 milyon işçinin yoksulluk içinde yaşadığını açıkladı. Küresel kriz, Avrupa işçi sınıfını imtiyazlı işçi sınıfı olmaktan çıkardı

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Avrupada 19 milyon işçinin yoksulluk içinde yaşadığını açıkladı. Küresel kriz, Avrupa işçi sınıfını imtiyazlı işçi sınıfı olmaktan çıkardı.

İspanya'nın Barcelona kentinde düzenlenen 'Avrupa'da yoksulluk ve sosyal dışlanma' konulu konferansta, Avrupa'nın mevcut ekonomik krizden çıkarılması çabalarında istihdam yaratma üzerine odaklanması gereğine işaret edildi. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu yöneticilerinden Georges Schnell, krizden önce sorunların herkes tarafından bilindiğini, ancak gerekli stratejilerin belirlenemediğini ifade ederek, 'Mevcut durum, politikaların yeniden belirlenmesini zorunlu kılıyor' dedi. Konferansta açıklanan rakamlara göre, Avrupa genelinde

19 milyon işçi yoksulluk içinde yaşıyor. Avrupa'da kamu hizmetlerinin rolünün güçlendirilmesi gerektiğini belirten Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu üyeleri, yaklaşık 80 milyon kişinin sosyal dışlanma tehlikesiyle karşı karşıya olduğunu savundu.

Öte yandan; İspanya'nın önemli özerk yönetimlerinden Katalonya'daki, (Unión General de Trabajadores) UGT işçi sendikası yetkililerinden Raquel Gil, Katalonya'daki işçilerin yüzde 42'sinin aylık maaşının 1000 avronun altında olduğunu söyledi. Unión General de Trabajadores yetkililerine göre 4,6 milyon işsiz olduğu İspanya'da 1,5 milyon kişi 'sefalet içinde' yaşarken, 8 milyondan fazla yoksul bulunuyor.



Avrupa'da Genel Grev Dalgası

Avrupa'lı işçiler ülkelerinin ardı ardına açıkladığı kemer sıkma politikalarına genel grevlerle cevap vermeye başladılar

Avrupa Birliği'ne üye birçok ülke ardı ardına kemer sıkma politikalarını açıklıyor. Almanya 86 bin euro bütçe kesintisiyle, 2. Dünya Savaşı'ndan beri uygulanan en büyük bütçe kesintisini yapacak. Başta Yunanistan, İngiltere,

İrlanda, Portekiz, İspanya ve İtalya olmak üzere 16 ayrı Avrupa ülkesinde hükümetler saldırı paketlerini birer birer uygulamaya başladılar. Ancak buna karşılık Avrupalı işçiler Yunanlı işçi kardeşlerinin "Avrupa işçileri aya-

ğa kalkın!" sesine genel grevlerle cevap vermeye başladılar.

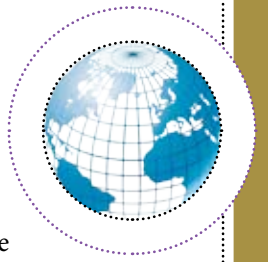
Yunanistan'da Altıncı Genel Grev

Yunanistan'da reform yasa 137'ye karşı 159 oyla kabul edildi. Emeklilik



yaşı özel sektörde 60'dan 65'e yükseltildi. Emekli olabilmek için prim ödeme süresi 40 yıla çıkartıldı. Kamu çalışanlarının emeklilik yaşının yükseltilmesi de bir sonraki hafta onaylanacak.

Bu saldırı planı karşısında Atina'da ve Yunanistan'ın birçok şehrinde on binlerce işçi emeklilik reformunu protesto eden gösterilerde yer aldı. 25 yıl aradan sonra parlamento çalışanları da greve katıldı. 8 Temmuz günü Yunanistan'da hayat yine durdu. Ulaşım yapılmadı. Hastaneler, acil bölümler dışında çalışmadı. Okullar kapandı, kamu hizmeti yapılmadı. Televizyonların ekranları karartıldı, yayın yapılmadı. Bu grev hükümetin bütçe krizini aşmak için planladığı yasa tasarısından



bu yana yapılan 6. genel grev.

Kamu ve özel sektörde örgütlü olan sendikaların ortak düzenlediği greve Atina'da 12 bin işçi katıldı

Fransa'da Emeklilik Yaşının Yükseltilmesine Karşı Grev

Yaklaşık 2 milyon işçi 24 Haziran Perşembe günü emeklilik yaşının yükseltilme planına karşı sokaklara çıktı. Okullar kapandı, kara ve hava ulaşımı kesildi. Posta, gaz, elektrik, radyo istasyonları, basın ve tiyatrolar da dâhil olmak üzere kamu ve özel sektör işçileri greve katıldı. Paris ve daha birçok büyük şehirde kitlesel eylemler düzenlendi. Hükümet eylemden bir hafta önce emeklilik yaşını 60'dan 62'ye çıkaracağını açıkladı. Buna karşılık sendikalar da hükümetin bütçe açığını işçilerin sırtına yüklemeye çalıştığını açıklayarak genel grev düzenleyeceklerini açıklamışlardı. Fransa genelinde 200'den fazla protesto eylemi yapıldı.

İtalya: İşçiler Hükümetin Tasarruf Planına Karşı Genel Grevde

1 milyon işçi Roma, Milan, Bolonya ve diğer büyük şehirlerde 25 Haziran'da protesto eylemleri yaptı. Gösteriler, tasarruf paketi adı altında kamu harcamalarında kesintiye ve bundan dolayı da binlerce kamu işçisini işten atmayı planlayan tasarıya karşı yapıldı. Hükümet 2011 ve 2012 yıllarında toplam 24 milyar euro değerinde bir kesinti yapmayı planlıyor. Kamu sektöründe bir günlük iş bırakma eylemi gerçekleştirilirken özel sektör işçileri de eyleme destek verdiler.

İtalya başbakanı Berlusconi, "Ülkemizin kaderinin Yunanistan'a benze-memesi için çok ağır ve sert fedakârlıklar yapmamız gerekiyor" demişti. Bu kemer sıkma uygulamasında çalışanların maaşları üç yıl boyunca dondurulacak, vergi artışları gündeme gelecek, özel sektör çalışanlarının ikramiyeleri üzerinden vergi alınacak. Emeklilik yaşının artırılması da planlanıyor.

İspanya: Kamu İşçileri Kemer Sıkma Politikasına Karşı Grevde

8 Haziranda kamu işçileri hükümetin Haziran ayından itibaren uygulamaya koyduğu %5'lik ücret kesintisine karşı greve çıktı. 2,5 milyon kamu işçisinin %80'i greve katıldı. Tüm kamu sektöründe hizmet durdu. Posta, vergi, itfaiye, belediye, hastane işçileri çalışmadı. Yalnızca acil servislerde hizmet verildi. İşçiler öfkelerini dile getirerek "bu saldırı yalnızca maaşlarımıza değil aynı zamanda sosyal haklarımıza da bir saldırdır. Tüm kamu çalışanlarına

yapılmış bir saldırıdır" dediler. Madrid'de toplanan binlerce işçi Ekonomi Bakanını sloganlarla protesto etti.

Bütçe açıklarını kapatmak için birçok Avrupa ülkesi gibi İspanya da krizin faturasını işçi sınıfının sırtına yıkmaya çalışıyor. İspanyol hükümetinin saldırı planı, ücretlerin 2011 yılına kadar dondurulmasını, emekli maaşlarının enflasyon oranına göre düzenlenmesine son verilmesini, vergilerin artırılmasını öngörüyor.



Her 100 Çocuktan



19'u İşçi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çocuk işçiliğine ilişkin raporu, kısmi gerilemelere rağmen çocuk işçiliğinin can yıkıcı bir biçimde sürdüğünü ortaya koydu

ILO İşte Temel Haklar ve Prensipler Deklarasyonu'nun takibi çerçevesinde hazırlanan küresel raporda, dünyada 5-17 yaş arası 1 milyar 586 milyon çocuk bulunduğuna belirtildi.

Rapora göre, 2008 itibarıyla 5-17 yaş arası çocukların 306 milyonu istihdam içinde ve bir işte çalışıyor. Bu rakam 2004 yılında 323 milyondur. 2004-2008 arasında istihdam içinde yer alan çocuk sayısı 17 milyon geriledi. Bu gerileme yüzde 5,3'e denk geliyor. Ancak dünya ölçeğinde hala çalışan çocuk oranı yüzde 19,3. Bir başka deyişle her 100 çocuktan 19'u çalışıyor.

5-17 yaş arasında olan ve istihdam içinde yer alan çocukların bir kısmının çalışmasına, ILO sözleşmeleri ve ulusal yasalar izin veriyor. 2008 yılı itibarıyla çalışan 306 milyon çocuktan 91 milyonunun çalışması ulusal yasalara ve ILO sözleşmelere uygun. Ancak 215 milyon çocuğun çalışması, ILO sözleşmelerine aykırı ve bu çocuklar "çocuk işçi" kapsamında değerlendiriliyor. 2008 yılında Dünya ölçeğinde çalışması yasak olmasına rağmen çalışan çocuk oranı tüm çocuklar içinde yüzde 13,6. Bu oran 2004 yılında yüzde 14,2'di. Her ne kadar çocuk işçi sayısı ve oranı düşüş içinde olsa da dünyadaki her 100 çocuktan 14'ü çocuk işçi.

-Tehlikeli İşlerde Çalışıyorlar-

Rapora göre, 5-17 yaş arası çalışan çocukların 115 milyonu tehlikeli işlerde çalışıyor. Tehlikeli işler aynı zamanda çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ölçerken bir araç olarak kullanılıyor. Bu tehlikeli işlerde çalışan 115 milyon çocuğun 53 milyonu 15 yaşından küçük. Bununla birlikte tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısındaki düşüş 2004-2008 yılları arasında yüzde 10,2 oranında gerçekleşti.

5-17 yaş arası çocuklar arasında



çalışan çocukların oranı Asya-Pasifik bölgesinde yüzde 20,4, Latin Amerika ve Karayipler'de yüzde 13,4, Sahra Altı Afrika'da yüzde 32,8, diğer bölgelerde ise yüzde 8,4.

Çocukların çalışması, Asya-Pasifik bölgesi, Latin Amerika ve Karayipler'de düşerken, Sahra Altı Afrika'da artıyor.

-Kızlarda Azalıyor, Erkeklerde Artıyor-

Kız çocukları açısından ciddi bir düşüş söz konusu iken erkek çocuklar ve 15-17 yaş arası çocuklarda çocuk işçiliği artıyor.

Dünya ölçeğindeki 5-17 yaş arası kız çocuklarının yüzde 16,9'u, erkek çocuklarının ise yüzde 21,4'ü çalışıyor. Tehlikeli işlerde çalışan kız çocuklarının toplam kız çocukları içindeki payı yüzde 5,4 iken erkek çocuklarında bu oran yüzde 9.

5-17 yaş arası çalışan çocukların yüzde 60'ı tarım, yüzde 25,6'sı hizmetler, yüzde 7'si sanayide çalışırken, yüzde 7,5'inin çalıştığı sektör tanımlanamadı.

Bu yaş aralığındaki çocuk işçilerin yüzde 67,5'i ücretsiz aile işçisi, yüzde 21,4'ü ücretli çalışan, yüzde 5'i kendi hesabına çalışan statüsünde, yüzde 6'lık diliminin hangi statüde çalıştığı ise belirlenemedi.

-“Çocuklarını Kaybederek Büyüyemezler”-

ILO Genel Direktörü Juan Somavia, rapora ilişkin değerlendirmesinde, çocuk işçiliği sorununun önüne geçilmesi ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması yolunda önemli mesafe katedildiğini belirterek, çocuk emeğinin kullanımının düşüşte olduğuna dikkat çekti.

Kamuoyunun çocuk emeğine ilişkin farkındalığının arttığını belirten Somavia, artık bu konuda kayıtsızlık ve inkarın mümkün olmadığını ifade etti.

2016'ya kadar çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasının amaçlandığını vurgulayan Somavia, küresel ekonomik krizin çocuk işçiliği ile mücadele konusunda da kaygı yarattığını dile getirdi.

Somavia, küresel krizin bu amaca ilişkin azalan heves ve eyleme gerekçe olarak gösterilemeyeceğini ifade ederek, krizin, insanlar, iktisadi toparlanma ve sürdürülebilir gelişme için yapılan çalışmalara ilişkin siyasal önlemlerin uygulanmasında bir fırsat yarattığını kaydetti.

Krizle birlikte artan riskler karşısında çocuk işçiliği ile mücadelenin daha da önem kazandığını belirten Somavia, şunları kaydetti:

“Çocuk işçiliği, çocuklar için bir hayatta kalma meselesidir, dünya çocuklarına karşı olan sorumluluğumuzdan vazgeçemeyiz. Çocuk emeğinin olmadığı bir dünyanın mümkün ve erişilebilir olduğuna ilişkin inancımızı yeniden ileri sürmeliyiz. Dünya, 215 milyon çocuk, çocukluklarını ve daha iyi bir gelecek şanslarını kaybederken büyüyemez. İstekle birlikte, daha iyi ve daha çok yapmanın araçları da ortadadır.”



Dünyada Fakirlik Kriterleri Değişiyor

Dünyada yoksulluğun ölçüsünü belirlemek için hazırlanan endekste Nijerya ilk sırada. Türkiye ise 104 ülke içinde 70'inci basamakta yer alıyor



Oxford Üniversitesi tarafından dünyada fakirliği ölçmek için geliştirilen endeks, elde edilen gelir rakamıyla birlikte eğitim, sağlık, elektrik, içme suyu gibi ölçütleri de kapsıyor. Gelirin yanı sıra "eğitim", "sağlık" ve "yaşam standardı" olmak üzere 3 ana başlıkta 5.2 milyar nüfusu (Toplam nüfusun yüzde 78'i kapsayan 104 ülkenin yer aldığı fakirlik endeksinde Türkiye 70'inci sırada yer alıyor. Bu endeks, yoksulluğun ölçüsünü günlük yaşamda karşılanamayan zorunlu ihtiyaçları göz önünde bulundurarak hazırlandı. Elde edilen gelirin yanı sıra eğitim, sağlık gibi temel gereksinimler fakirliğin en önemli göstergesi olarak kabul ediliyor.

Listeye göre en fakir ülke ise Nijerya. Fakirlik liginde Nijerya başı çekerken, ikinci sırayı Etiyopya, üçüncü sırayı ise Mali alıyor. 104 ülke içinde Türkiye 70'inci sırada yer alıyor. Endekse göre Türkiye'de 6.2 milyon kişi fakir. Geliri

günlük 1.2 doların altında olanların nüfusa oranı yüzde 3, geliri günlük 2 doların altında olanların oranı ise yüzde 9'a işaret ediyor.

Hindistan ve Afrika Vurgusu

Türkiye'nin bulunduğu seviyede yer alan diğer ülkeler ise Surinam, Brezilya ve Kolombiya. Açıklanan listeye göre Mısır ve Belize gibi ülkeler Türkiye'den daha iyi durumda. Hazırlanan endeks "MIP" olarak adlandırılıyor ve "Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi" olarak adlandırılıyor.

Birleşmiş Milletler'in (BM) verdiği destekle Oxford Yoksulluk ve İnsani Gelişim Girişimi (OPHI) tarafından hazırlanan liste, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) İnsani Gelişim Raporu'nda kullanılacak.

Hindistan'ın Bihar, Utar Pradesh, West Bengal eyaletlerinin de içinde olduğu bölgelerde toplam 421 milyon fakir yaşıyor. Listeye göre Afrika'nın en fakir 26 ülkesinde ise toplamda 410 milyon insan yardıma muhtaç duyuyor.

EN YOKSUL ÜLKE NİJERYA

Nijerya	0.65
Etiyopya	0.58
Mali	0.56
Burkina Faso	0.54
Burundi	0.53
Dominik Cum.	0.05
Surinam	0.04
Kolombiya	0.04
Brezilya	0.04
Türkiye	0.04
Estonya	0.03
Mısır	0.03
Belize	0.02
Filistin	0.003
Kazakistan	0.002
BAE	0.002

Yoksulluk endeksine konu olan MPI rakam yükseldikçe fakirlik artıyor.

İŞTE YOKSULLUĞUN YENİ TANIMI

EĞİTİM	SAĞLIK	YAŞAM STANDARDI
* Eğitim Süresi: 5 yıldan daha az eğitim alanlar * Okula kayıt: 1-8 yaş arası okula kaydedilmeyenler	* Çocuk Ölümleri: Ailede çocuk ölümü olması * Beslenme: Yetersiz beslenme sonucu sağlık sorunu	* Elektrik * İçme suyu * Sağlık önlemleri * Barınma * Yemek pişirmede kullanılan yakıt * Televizyon, radyo sahipliği



Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış

DOSYA



(CHP MYK Üyesi) **İzzet ÇETİN** ■

(MHP MYK Üyesi) **Recep DUMANLI** ■

(DSP Genel Başkan Yardımcısı) **Uluç GÜRKAN** ■

(BBP Genel Sekreteri) **Mustafa DESTİCİ** ■

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR ■

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN ■

Doç. Dr. Talat CANBOLAT ■

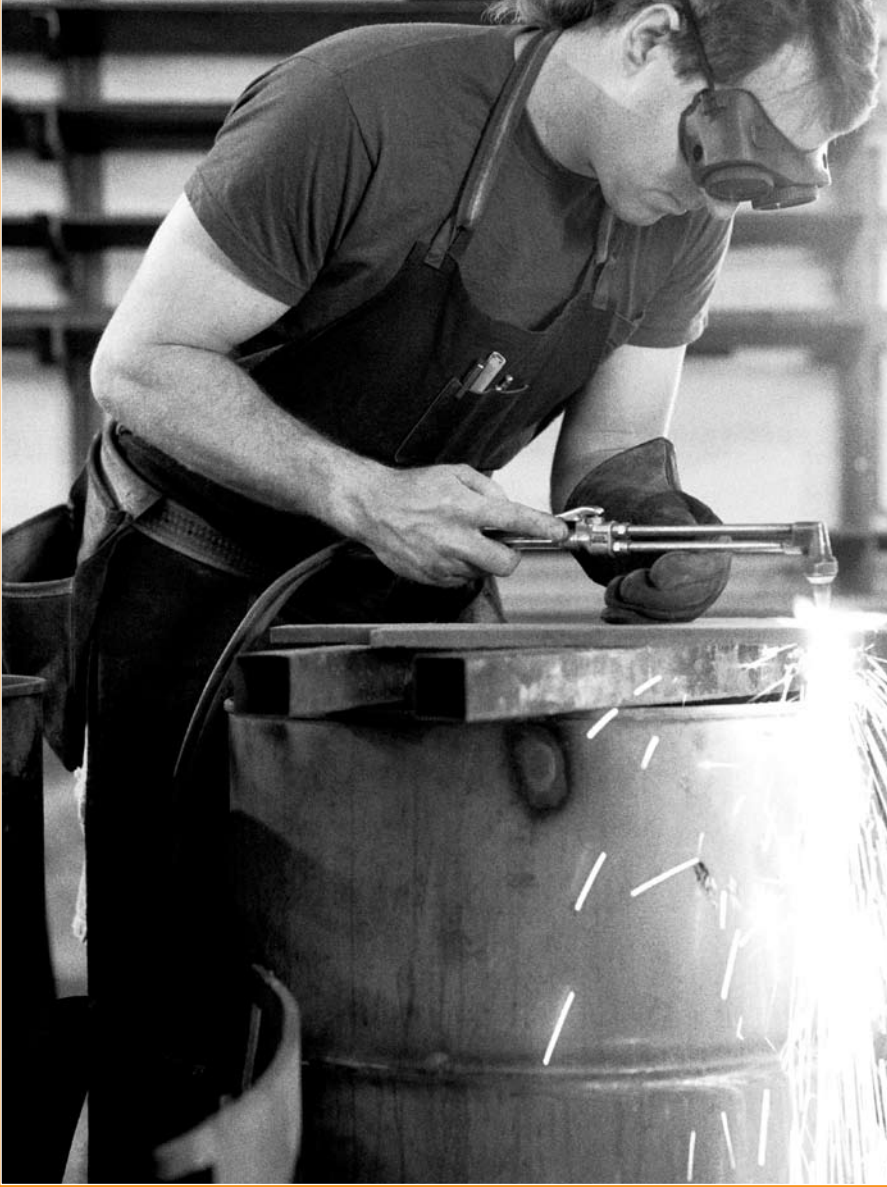
Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ ■

Av. Murat ÖZVERİ ■

(TES-İŞ Eğitim Müdürü) **Resul LİMON** ■

Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış

Editörden



1990'lı yılların başından itibaren çalışma hayatında yaygınlaşan taşeronlaşma uygulamalarının çalışanlar üzerinde yarattığı sorunlar aşîkardır.

İş güvencesi öncelikli bir risk olarak öne çıkmakta bu güvencenin olmaması sendikalaşma oranlarının düşmesine bağılı olarak çalışma koşullarındaki standartların azalması risklerini beraberinde getirmektedir. Ayrıca başta ücretler olmak üzere, sosyal haklar, sosyal güvence, çalışma süreleri gibi temel çalışma koşullarındaki standartların azalması anlamında çok önemli riskler taşımaktadır.

Çalışma şartlarının iyileştirilmesinin, çalışanların haklarını birlikte arama yolundan geçtiğı düşünöldüğünde sendikalar ön plana çıkmakta, ancak sendikaların mevcut yapıları ile bu sorunların aşılmasında büyük sorunlar yaşadığı görölmektedir.

Çalışma bir insan hakkı olarak kabul edilmeli, bu hak çalışanlara en iyi koşullarda sunulmalıdır. Bunu sağlayacak politika ve yapılanmalar büyük önem arz etmektedir. Ayrıca taşeronlaşmanın toplumsal maliyeti çok iyi analiz edilmeli, bunu da yapacak kişiler sadece çalışanlar ve sendikalar olmalıdır.

Bu doğrultuda dergimizin bu sayısında "Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış" başlığı altında son dönemde yaşanan iş kazaları ile de gündemde oldukça yer bulan taşeronlaşma konusuna değinmeye ve konuyu siyasi parti temsilcileri ve akademisyenlerin penceresinden aktarmaya çalıştık.

Konuyla ilgili hazırlanan sorular doğrultusunda Adalet ve Kalkınma Partisi, Cumhuriyet Halk Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi, Demokratik Sol Parti, Demokrat Parti, Saadet Partisi, Büyük Birlik Partisi Başkanlıklarından görüş istedik. Görüş istenen konuları şu şekilde belirledik ve sorularımız yönelttik.

- Kamu kuruluşlarında, iş mevzuatına açıkça aykırı olmasına rağmen çok yaygın bir şekilde uygulanan taşeronlaşmaya karşı hükümetin uygulamalarını ve KİT Komisyonlarında görev alan üyelerinizin, denetim faaliyetlerini yerine getirmesini nasıl değerlendiriyorsunuz? (İktidar partisi olan Adalet ve Kalkınma Partisi'ne bu soru denetim faaliyetlerini ne şekilde yerine getiriyorsunuz şeklinde yöneltilmiştir.)

- Alt işveren işçilerin, en temel sosyal haklardan mahrum bırakılarak çoğunlukla kaçak, sigortasız ve sendikasız olarak çalıştırılmasını sosyal barışı tehdit edici bir gelişme olarak görüyor musunuz?

- Kamu kuruluşlarından emekli olan ya da ayrılan personelin yerine, işçi ya da memur alınmadan hizmet satın alınması yoluyla taşeronlara bırakılmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Partinizin alt işveren ve ödünç işçilik konusundaki somut ve sosyo-politik önlemleri nelerdir?

Sendikamıza iletilen CHP, MHP, DSP ve BBP Parti Başkanlıklarının görüşlerine dosyamızda yer verdik. Kendilerine teşekkür ediyoruz.

Ayrıca değerli görüşleriyle dosyanın hazırlanmasına büyük katkı sağlayan akademisyenlere de teşekkür ederiz.

İşçi ve işveren ilişkilerinde çalışma hayatını koruyucu tedbirlerin alınması dileğiyle...

Özlem Ataizi Solmaz



Cumhuriyet Halk Partisi: Çalışma Yaşamı Demokratikleştirilmelidir

İzzet ÇETİN

CHP Merkez Yönetim Kurulu Üyesi

1. Kamu kuruluşlarında, iş mevzuatına açıkça aykırı olmasına rağmen çok yaygın bir şekilde uygulanan taşeronlaşmaya karşı hükümetin uygulamalarını ve KİT Komisyonlarında görev alan üyelerinizin denetim faaliyetlerini yerine getirmesini partiniz olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, gide- rek yaygınlaşan istihdamın dışsallaşma- sı olgusunun en eski ve yaygın görünüm biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Artan rekabet, işletme gerekleri ve uzmanlaşma ihtiyacı bu uygulamaların gerisinde yatan meşru gerekçeler olarak görülmektedir. Aynı işyerinde çalışan asıl işveren işçileri ile alt işveren işçileri arasındaki gerek bireysel iş hukukun- dan gerekse toplu iş hukukundan kay- naklanan hukuki statü farkı, bu ilişkinin birtakım işçilik haklarının dolanılma- sına uygun bir araç olarak kullanılmasına yol açmıştır. Bu sorun alt işveren iliş- kisini düzenlemeye yönelik normlarla çözülmeye çalışılmış, ancak normatif her düzenleme bir başka tartışmayı da beraberinde getirmiştir.

Kamu kuruluşlarında taşeron (alt işveren) uygulamasının giderek yaygın- laşması ve uygulamanın yasa ve ulus- lulararası sözleşmelere aykırı bir biçimde sürmesi yeni bir uygulama değildir. An- cak, son yıllarda, özellikle de 4857 Sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle bir- likte yasalara aykırı uygulamaların daha da arttığı bir gerçektir.

Konunun özüne girmeden önce, ta- şeron uygulamalarının kökeni ve nasıl yaygınlaştığına kısaca bakmakta yarar vardır.



Taşeronluk, birçok farklı uygulama biçimleriyle ve çeşitli yönleriyle tartışı- lan, kapitalizmin başlangıç tarihlerine kadar geçmiş olan bir üretim ilişkisi ve kapitalist örgütlenme biçimidir.

Uygulamada ve çeşitli çalışmalarda “taşeron” kavramı yerine alt işveren, alt sözleşme, aracı, müteahhit, alt müteah- hit, tali müteahhit, tali işveren gibi kav- ramlar da kullanılmaktadır.

Ayrıca taşeronluk sistemi kendi adı- na çalışma, eve iş verme, evde çalışma, fason üretim gibi çalışma sistemleri ve yan sanayi, sunucu-tedarikçi gibi üre- tim ilişkileriyle de yakından ilişkilidir. Sistem yine, ödünç iş ilişkisi ve kiralık işçilik gibi kavramlarla da birlikte de- ğerlendirilebilir.

Kanımızca taşeron kavramı yerine alt işveren, alt sözleşme, alt ismarlanan, tali işveren kavramları aynı anlamda kullanılabilir. Fakat, müteahhit kavramı daha çok inşaat sektörü için kullanı- ldığından, alt müteahhit, tali müteahhit gibi kavramlar taşeron kavramını tam olarak karşılamaktan uzaktır.

Taşeron tanımının temel özelliği, taşeronun asıl işin bir bölümünü üst- lenmesidir. İş sahibinden işin tamamını üstlenen müteahhidin, işin bir kısmını bir başkasına devretmesi halinde taşe- ronluk kavramı anlamını bulmaktadır.

Ancak, taşeronluktan söz edebilmek için mutlaka müteahhitlik ilişkisi de ol- ması gerekmez. İşin bir bölümünü mü- teahhitten değil, asıl iş sahibinden alan kişi ya da kuruluşun da taşeron sayıl- ması gerekir. Burada belirleyici nokta, asıl iş sahibinin işin tümünü ya da bir kısmını devir edip etmediğidir. Asıl iş sahibi işin tümünü bir başkasına yap- tırıyorsa müteahhitlik, işin bir kısmını kendisi yapıyor ve bir kısmını başkasına yaptırıyorsa taşeronluk söz konusudur.

Yine, müteahhitlik ve taşeronluk kavramlarının sıkça karıştırıldığı bir durum da ihale ile yapılan işlerde kendi- ni gösterir. Devlet İhale Yasası müteah- hidi, “üzerine ihale yapılan istekli veya istekliler” olarak tanımlamıştır. Olduk- ça dar tutulan bu tanıma göre, ihale ile iş alan her kişi yada kuruluş müteahhit sayılacaktır. Oysa, taşeronluk sistemin- de önemli olan işin tamamının veya bir kısmının ihale edilip edilmediğidir. İşin tamamı ihale ediliyorsa sözleşmeye ta- raf olan kişi ya da kuruluş müteahhit, işin bir kısmı ihale ediliyorsa sözleşme- ye taraf olan kişi ya da kuruluş taşeron kabul edilmelidir. Örneğin, bir okulun ya da bir hastanenin temizlik işleri bir başkasına ihale ile verilse bile, taşeron- luk sözleşmesi söz konusudur. Çünkü temizlik işi, okuldaki temel iş olan eği- tim ve öğretimin sadece bir bölümü olduğu gibi, hastanenin temel işi olan sağlık hizmeti sunumunun da sadece



DOSYA •

bir bölümüdür. Aynı şekilde, belediyelerin ya da kamu kurum ya da kuruluşlarının temizlik, çöp toplama, yemekhane, taşıma, bahçe düzenlemesi, güvenlik hizmetleri gibi işleri başkalarına yaptırmayı, ihale ile bile olsa müteahhitlik değil, taşeronluktur.

İş hukukunun “işçiye koruma” ilkesi terk edilerek esneklik temelinde yapılandırılan 4857 sayılı İş Yasasında alt işverenlik açısından bazı yeni düzenlemeler getirilmekle birlikte, alt işverenlik sorunu çözülmemiş, aksine kalıcılaştırılmış ve pekiştirilmiştir. Anılan yasanın 2. maddesinde taşeron yerine alt işveren kavramı kullanılırken, 36. maddesinde yine taşeron kavramı kullanılmıştır. Hangi kavram kullanılırsa kullanılsın. 4857 sayılı İş Yasası’nın belki de en tartışmalı bölümlerinden biri de “asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi” konusudur.

Alt işverenlik önce asıl işlere yardımcı işlerde, bahçe, temizlik, güvenlik, yemek hizmetleri gibi işlerle başlamış, giderek asıl işlerin yürütülmesine kadar ulaşılmıştır. Bu uygulama biçimiyle de alt işverenlik işletmelerin faaliyet alanlarının tamamen dışında başlı başına özel ve alternatif bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bugün hastanelerde, okullarda, üniversitelerde ve pek çok kamu kurum ve kuruluşunda bile, bırakın yukarıdaki işleri, büro işleri dahil pek çok kamu işi, taşerondan temin edilen personelle gördürülmeye çalışılmaktadır.

Sistem öylesine bir hal almıştır ki, günümüzde neo-liberal politikalar “devlet” kavramını yeniden sorgulamaya başlamış, “sosyal devlet” anlayışına karşı çıkan bu politikaların uygulayıcıları, devletin küçültülmesini, bunun aracı olarak da kamu varlıklarının özelleştirilmesini savunmaktadırlar. Özelleştirmenin en yaygın yöntemlerinden biri olarak da ihale sistemi kullanılmaktadır. İhale sistemiyle kamunun yaptığı ve yapması gereken işler özel sektöre devredilmektedir.

1970’lerden sonra ortaya çıkan bu gelişmeler emek süreci organizasyonunun değiştirilmesi, istihdam piyasalarının parçalanması, esnek, a-tipik ve standart dışı çalışma biçimlerinin ve enformal sektörün yaygınlaşması, orta ve büyük boy işletmelerin parçalanarak küçük işletmelerin çoğalması gibi olgularla birlikte taşeron uygulamasını da tartışma gündemine getirmiştir.

Esasında taşeronlaşmanın temel gerekçesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi -ucuz işçilik- ve bu yolla işletmelere rekabet şansı yaratılması olarak gösterilmiştir. Ucuz işçilik maliyeti, ya da maliyetlerin azaltılması için yasal gerekleri yerine getirmeyen alt işverenlerin, özellikle tersanelerde ve madenlerde önlem almadıkları için “önlenebilir” kazalar nedeniyle son bir yılda yaşamını yitiren onlarca tersane işçisi ve maden-





cinin acısı hepimizin belleğinde.

Uygulamada taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında, doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Taşeron ilişkisinin yaygınlaşması, emek piyasasının iyice parçalanmasına, sendika hakkının ve toplu sözleşme hakkının

filen kullanılamaz durumu gelmesine neden olmuştur.

Taşeron uygulaması kayıt dışı ekonominin de giderek büyümesine neden olmaktadır. Öte yandan bazı işlerin taşerona verilmesiyle, yapay biçimde işyeri ölçeğinin küçültülmesi, işletmedeki işçi sayısının azaltılması mümkün olabilmektedir. Bu durum da, işyeri ölçeğine bağlı olarak bir dizi yükümlülüğün

ortadan kaldırılması-
nın bir aracı olarak da
kullanılmış ve kullanılmaktadır.

Bunlara en güzel örnek, geçmişte uygulanan “Konut Edindirme ve Çalışanların Tasarrufu Teşvik Edilmesi” hakkındaki kanunlardır. Her iki kanunun da 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işletmelerde uygulanmış olması, pek çok işletmenin parçalanmasına, istihdamın azaltılmasına, sendika ve toplu sözleşme haklarının kullanılmasının filen engellenmesine, sendikasızlaştırma ve düşük ücret politikalarının uygulanmasına neden olmuş, her iki yasa da yürürlükten kaldırılmış olmasına rağmen olumsuz izleri hala silinememiştir.

Yine, iş güvencesine ilişkin hükümlerin 30'dan fazla işçi istihdam eden işyerlerini kapsıyor olması da büyük ölçüde aynı amaca hizmet etmektedir. Bunun yanında, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için öngörülen, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu, işyerlerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü, yüz elli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine yer gösterme zorunluluğu gibi yükümlülükler doğrudan kanun ile getirilen yükümlülüklerdendir. Bunların dışında, çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde yer alan izin kurullarına, işyeri hekimi bulundurulmasına, spor tesisi kurulmasına ilişkin düzenlemeler de işçi sayısına bağlı yükümlülükler arasındadır.

Ayrıca, gerek özelleştirme uygulamalarının ve gerekse taşeron uygulamalarının ülkeyi yönetenlerin eş, dost, akraba, yandaş ve partidaşları zenginleştirme aracı olarak da kullanılması en çok eleştirilen konular arasında gelmektedir. Bugünkü hükümet, bir yandan özelleştirmeleri diğer taraftan ihale mevzuatını yandaşlarını zenginleştirme aracı olarak yaygın bir biçimde kullan-





maktadır. Son yıllar bir yandan kamu ihale kanununun sık sık değiştirilmesi, diğer yandan, başta SEKA, TUPRAŞ, PETROL OFİSİ, TELEKOM özelleştirilmeleri olmak üzere pek çok özelleştirme uygulamasının şaibeli olması, alt işverenlerin pek çoğunu kanun dışılık konusunda cesaretlendirmektedir.

4857 sayılı Yasanın, Türkiye Büyük Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında, CHP milletvekillerinin -başta şahsım olmak üzere- yasanın tümüne ve bahse konu alt işveren uygulamalarına ilişkin 2. ve 36. maddelerdeki konuşmaları ve görüşlerimiz meclis zabıtlarındadır. O gün de, bu günde taşeron uygulamasının yanlışlığını anlata gelmiş bir partiyiz. Bırakınız bizi (CHP), TİSK eski Genel Başkanlarından Refik Baydur 1993 yılı Temmuz ayında “işyerlerinde kullanılan taşeronlar yarın sanayinin mafyasıdır. İşveren kendince yakın tehlikeyi bertaraf edebilmek için, taşeronluğun neden olabileceği uzak tehlikeyi göremiyor...” diyerek, taşeron uygulamalarının giderek mafyalaşabileceğine dikkat çekmiştir.

2. Alt işveren işçilerin, en temel sosyal haklardan mahrum bırakılarak çoğunlukla kaçak, sigortasız ve sendikasız olarak çalıştırılmasını sosyal barışı tehdit edici bir gelişme olarak görüyor musunuz?

Elbette.

Yukarıda da değinildiği gibi, alt işveren uygulaması, maliyetlerin düşürülmesini, karın en üst düzeye çıkartılmasını amaçlayan bir uygulama olarak başlamakla birlikte giderek, fiyatlandırılabilir her tür mal ve hizmetin özelleştirilmesi, a-tipik istihdam modellerinin yaygınlaştırılması, işletme ölçeğinin küçültülmesi gibi sonuçlar doğurduğundan, bu tür küçük işletmelerde sendikalaşmanın imkansızlaşması, çalışanların örgütsüzlüğünü beraberinde getirmekte, o da ister istemez çalışanları sigortasız, sendikasız, örgütlenme ve toplu

sözleşme haklarından mahrum çalışma koşullarına mecbur bırakmaktadır.

Sosyal güvenceden yoksun, çalışma ve çalıştırmada, yani kayıt dışı çalıştırma da, devlet vergi kaybederken, sosyal güvenlik kurumu primden, işçi ücretinden, sendika da üyeden olmakta, bunun yanında tek kazanan da kanun dışı, kayıt dışı çalışan ve çalıştıran alt işveren olmaktadır. Devletin vergi, sosyal güvenlik kurumunun prim kaybı sonucu da devletin görevlerinin aksamasını beraberinde getirmektedir. Giderek hizmetlerini yerine getiremeyen devlet de vatandaşının güven duygusunu kaybedeceğinden elbette sosyal barış da giderek tehdit edilir konuma gelecektir.

3. Kamu kuruluşlarından emekli olan ya da ayrılan personelin yerine, işçi ya da memur alınmadan hizmet satın alınması yoluyla taşeronlara bırakılmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kamu hizmetinin, kamu örgütlenmeleri (bakanlıklar, yerel yönetimler, kamu kurumları) eliyle ve bütçeden finanse edilerek, kar amacı gütmeyen yerine getirilmesi esas olmalıdır. Kamu hizmetinde asıl olan özellik hizmetlerinin sunumunda kar amacı güdülmesidir. Bu özellik, kamu hizmetinin kamu eliyle üretilmesi yöntemiyle özel kişilere gördürülmesi yöntemleri arasındaki en temel farkı oluşturur.

Kamu hizmetinin kamu örgütlenmesi eliyle yerine getirilip hizmetin finansmanının bütçeden karşılanması durumunda, yurttaşların hizmetin finansmanına katkısı herkesin gelir, tüketim ve serveti oranınca verdiği vergiler yoluyla olmaktadır. Bu finansman yöntemi, farklı gelir, tüketim ve servet düzeyine sahip yurttaşlara eşit hizmet sunumu sağlayarak sınıfsal uçurumların sosyal devlet uygulamaları ile bir ölçüde olsa telafi edilmesini sağlamaktadır. Kamu hizmetinin bu şekilde kamu örgütlenmesi eliyle görülüp bütçeden finanse edilmesi yönteminde, hizmet kâr amacı taşımadığı ve gelir dağılımı dengesizliklerini düzeltme özelliği bu-

lunduğundan, kamu hizmetinde “sosyal devlet” anlayışı egemen kılınmış olmaktadır. Bir başka deyişle, kamu hizmetlerinin doğrudan kamu örgütlenmeleri eliyle yerine getirilip bütçeden finanse edilmesi yöntemi, sosyal devletin kamu hizmeti anlayışından kaynaklanmaktadır.

Kamu hizmeti, kamu eliyle görülse bile kullananlardan alınan bir bedelle finanse edilmesi de bir seçenektir. Kamu örgütlenmesi eliyle yerine getirilmekle birlikte kullananlardan alınan bir bedelle finanse edilen kamu hizmetleri de, “kâr amacı güdülmeyen” faaliyetlerdendir. Ancak, hizmet için kullanicılardan talep edilen bedelin genellikle hizmetin maliyetini aşmaması ve kâr içermemesi gerektiği kabul edilmektedir. Hizmetten yararlananlardan alınan bedel, yararlanan yurttaşların gelir, tüketim ve servet düzeyini ayırt etmediği için, hizmetin sosyal boyutu zayıf kalmaktadır. Bu anlayış da, “hizmetlerin fiyatlandırılması” ve “hizmetten yararlananın bedelini ödemesi” yaklaşımını temel aldığından, yurttaşları kamu hizmetleri karşısında “sosyal hak” sahibi bir “yurttaş” olmaktan çıkartıp, “hizmetin bedelini ödemek zorunda olan” bir “müşteri” konumuna sokmaktadır. Sonuçta, hizmetin bedelini ödeyemeyecek durumda olanlar ya bütünüyle hizmetten dışlanmakta ve böylece alt gelir gruplarının kamu hizmetlerine erişimi engellenmekte ya da en iyi olasılıkla “muhtaç kişi” kategorisi içine sokularak “sosyal hak sahibi yurttaş” yerine, “yardım yapılan tebaa” durumuna düşürülmektedir.

Kamu hizmetlerinin özel kişilere gördürülmesi için “hizmet satın alma” yönteminin öngörülmesi de mümkündür. Bu yöntemde, hizmetin finansmanı bütçeden ya da sosyal güvenlik kaynakları gibi kamusal fonlardan karşılanmaktadır. Hizmet satın alma yönteminde, yurttaşlar hizmetin finansmanına ödedikleri vergiler ya da sosyal güvenlik primleri yoluyla katılmakla birlikte, özel kişiye hizmetin maliyeti yanı sıra belirli bir “kâr” da ödendiği için, hizmet kâr amaçlı bir faaliyet niteliği kazanmakta,



kamudan özel kesime kaynak aktarımı durumu ortaya çıkmaktadır. Kamu hizmetinin özel kişilerden "hizmet satın alınması" yoluyla görülmesi yöntemi de, kamu hizmetlerinin metalaşması anlamına geldiğinden dolayı, sosyal devlet ilkesiyle bağdaşır nitelikte değildir..

Anlatılmaya çalışıldığı gibi kamu hizmetlerinin "hizmet satın alınması" yöntemiyle gördürülmesi, hem yurtaşın "devlet" e bakışını zedelemekte, hem de devletin asli işlerini gördürdüğü "memur" kavramını dejenere etmektedir. Aynı işyerinde hem memur, hem de alt işveren işçisi aynı işi yapmakta farklı ücret-maaş almakta, farklı sosyal haklara sahip olmaktadır. Bu bir bakıma devletin bu yöntemle yasa dışı insan çalıştırmayı, kaçak işçiliği, kayıt dışılığı teşviki anlamına da gelmektedir. Alt işveren işçisi, çoğu sosyal güvenceden yoksun, sendikası, örgütlenme hakkını fiilen kullanmaktan mahrum, uzun süreli ve de düşük ücretle çalışıyorsa, bundan verim beklemek bir yana, sağlıklı çalışmasını ve iş üretebilmesini beklemek de hayalcilikten başka bir anlama gelmez.

Kamu hizmetlerinde asıl olan devletin asli ve sürekli işlerini kamu görevlilerine (işçi-memur) gördürmesidir. Yakın zamanda TBMM gündemine gelmesi beklenen ve memurların büyük bir bölümünü "sözleşmeli" statüye aktarmayı öngören, Kamu Personel Rejimi'ne ilişkin olarak hükümetin hazırlayıp, sunduğu tasarıyla kamu hizmetlerinin bundan böyle "hizmet satın alma yöntemiyle gördürülmesi" hedeflenmektedir. Son derece sakıncalı bir uygulama olacak bu tasarıya emek örgütleri tavrırlı olmak durumundadır.

Devletin emekli olanlar yerine hizmet satın alma yöntemiyle işlerini gördürmesi, kamu hizmetinin kalitesini düşürücü, düşük ücret uygulamasını yaygınlaştırıcı, sendikasızlığı teşvik edici etkileri yanında, birtakım devlet olma özelliklerini zedeleyici durumların ortaya çıkması da kaçınılmaz olacaktır. Devletin asli hizmetlerinin hizmet satın

alma yöntemi ile taşerona-alt işverene gördürülmesinin yaygınlaştırılması için hükümetin, kamu çalışanlarını 4-B ve 4-C'li gibi sözleşmeli personel adı altında, güvencesizleştirerek çalışmaya

mecbur bırakması da kabul edilemez bir istihdam biçimidir. Bu konuda, sendikaların yeterli tepkiyi örgütleyememeleri veya örgütlememeleri





DOSYA •

de anlaşılmaz bir tutumdur.

4. Partinizin alt işveren ve ödünç işçilik konusundaki somut ve sosyopolitik önlemleri nelerdir?

Üretim sürecinin birbiriyle sıkı ilişkiler içindeki farklı kişiler tarafından üstlenilmesi halinde birlikte çalışan ve fakat farklı işverenlerle iş sözleşmesi bulunan işçiler arasındaki statü farklılığından kaynaklanan sorunların gide-

rilmesi gelecekte önemli sorunlardan biri olarak gözükmektedir. İşverenlerin, ekonomik etkinliklerini ve rekabet güçlerini arttıracak kararları serbestçe almaları güvence altına alınırken, aynı üretim sürecine dahil işçilerin aynı işyerinde hukuki statüleri arasındaki yeknesaklığı sağlayacak bir yapı oluşturulması da bir zorunluluktur.

Bu üretim süreçlerinin ve istihdam biçimlerinin yaygınlaşması iş hukuku ve diğer yasal düzenlemeleri bu yeni

sistemleri de dikkate alarak, yeniden düzenlemeyi zorunlu kılıyor. Bu konuda öne çıkan öncelikli sorun, aynı işi yapan asıl işveren ve alt işveren işçileri arasındaki ücret, sosyal hak ve çalışma koşulları arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılmasıdır.

Asıl işveren-alt işveren(taşeron) ilişkisinde karşılaştığımız bu sorunun benzeri “ödünç iş ilişkisi”nde de karşımıza çıkmaktadır.





Geçici iş ilişkisi çalışma yaşamımıza 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte girmiştir. Anılan yasanın TBMM’de görüşmeleri sırasında muhalefet(CHP), geçici işçilik konusu görüşülürken sert tepki göstermiş, ancak maddenin geçmesine engel olamamıştı. Geçici (ödünç) iş ilişkisi, özünde işverenin kendisini bağlı işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak bir başka işverene kiralaması/devretmesi anlamına gelmektedir.



İş hukukunda “ödünç” iş ilişkisi olarak adlandırılan bu kavram yasa görüşülürken yumuşatılarak “geçici” iş ilişkisi olarak adlandırılmıştır. Bu tür çalıştırma biçimi henüz tam olarak uygulama olanağı bulamamış olmakla birlikte, gelecek açısından büyük tehlikeler içermektedir. Anayasası’nda sosyal devlet vurgusu yapılan bir ülkede çalışanların bu tür akitlere mecbur bırakılması, ortaçağın çalışma koşullarının çalışanlara reva görülmesi, işçinin de bir meta gibi iradesi dışında alınıp satılır konumda değerlendirilmesi kabul edilemez bir istihdam biçimidir.

Geçtiğimiz yasama yılı içerisinde özel istihdam bürolarının devreye sokularak geçici iş ilişkisine aracılık etmesi, Cumhurbaşkanının bir daha görüşülme üzere TBMM’ye geri göndermesi şimdilik uygulamayı ertelemiş gözüksede de, hükümet ilk fırsatta felsefesine uygun bu çalıştırma biçimini devreye sokacaktır. Oysa; Avrupa Birliği’nin ödünç işçi bürolarına ilişkin 19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104 sayılı direktifi, ödünç işçi büroları aracılığı ile çalıştırılan işçilerin korunmasını sağlamak ve eşitlik ilkesinin uygulanmasının güvence altına alınması amacıyla çıkarılmış olup, kabul edilen ilkeler açısından bizim hükümeti de uyarıcı niteliktedir. Ödünç bürolar aracılığı ile işçi çalıştırılmasına ilişkin sınırlamalar ödünç işçilerin haklarının korunması, sağlık ve güvenlik önlemleri, iş piyasasının işlevlerini yerine getirmesini güvence altına almak ve kötü uygulamaları önlemek amacıyla getirilmiştir. Direktifin çıkarıldığı yer Avrupa’dır. Yarın Türkiye’deki ödünç iş ilişkisinin ya da kiralık işçinin durumunu siz düşünün.

Cumhuriyet Halk Partisi’nin konuya bakışı ve konu hakkındaki yaklaşımlarına gelince: Her şeyden önce CHP emek ağırlıklı, emekten yana bir partidir. CHP; demokrasinin korunması ve geliştirilmesinin, insanca yaşama ve çalışma koşullarının sağlanmasının ve insan kişiliğinin özgürce geliştirilmesinin ön koşulunun, örgütlü toplumun yaratılmasından geçtiğini kabul eder.

Bu nedenle CHP, çalışanların ekonomik ve sosyal örgütleri olan sendikaları, sosyal demokrat iktidarlar için gerekli olduğu kadar, demokrasimiz için de gerekli ve önemli örgütsel merkezler olarak kabul eder.

CHP’nin temel niteliği ve diğer partilerden farklılığı “emek ağırlıklı” bir parti olmasıdır. CHP olarak amacımız, çalışma yaşamı alanını, devletin “hak verme alanı” olmaktan çıkartıp, bu alanı “özgürlükler alanı” durumuna getiren bir anlayışı toplumun her kesiminde kabul gören bir anlayış haline getirmektir. Çünkü, anlayışımız odur ki, sendikal alan özgürleşmeden, demokratikleşme sağlanamaz.

CHP iktidarında, çalışma yaşamı demokratikleştirilecek, sözleşmeli çalıştırma biçimi eskiden olduğu gibi istisna haline getirilecektir. Yine CHP iktidarında alt işveren uygulaması, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin işletmeler açısından gerekli kıldığı alt işverenlik kurumu düzenlenirken, bu gereklilik yanında hayat seviyeleri yükseltilerek, korunup desteklenmesi gereken işçilerin, alt işverenlik uygulamaları aracılığı ile istismarının önüne geçilmesi her türlü tartışmanın dışındadır.

Alt işverenlik uygulamalarının yeniden düzenlenmesi sırasında yapılacak düzenlemelerde, eşitlik ilkesine aykırı olacak şekilde, kamu veya özel kuruluş ayrımı yapılmasının savunulur bir yanı bulunmamaktadır.

CHP iktidarında, kamu özel ayrımı gözetilmeksizin alt işverenlik uygulaması sonlandırılacaktır. Bu konuda, “İş Kanunu”nda ve diğer kanunlarda yapılacak düzenlemelerin bir bütünlük içermesine dikkat edilecektir.

CHP iktidarında bu tür çalıştırma ve zorunluluk olmadıkça hizmet satın alma yöntemiyle iş gördürme uygulamalarına yer verilmeyecek, kuralsızlıklar ortadan kaldırılacak, iş ve çalışma yaşamı alanı hak ve özgürlükler alanı haline getirilecektir.



Milliyetçi Hareket Partisi:

Türkiye’de Alt İşveren veya Ödünç İşçilik Yaklaşımı Açısından Bir Değerlendirme

Recep DUMANLI

MHP MYK Üyesi

Türkiye’de taşeronlaşma faaliyetleri Türk İş Hukuku’na yeni girmiş bir kavram olarak değerlendirilmemelidir. Bu konudaki ilk düzenlemeler 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı İş Kanunu’na kadar dayanmaktadır. Ancak, 1936-1980 döneminde bunların uygulamasıyla ilgili konular gündem teşkil etmediğinden yeterince dikkat çekmemiştir. 1980 yılında alınan “24 Ocak” kararları ile ekonomide dönüşüm faaliyetlerine girilmiş, ihracata dayalı büyüme modeli olarak adlandırılan uygulamalarla Türkiye’nin bol ve ucuz işgücü uluslar arası rekabetin temel unsuru haline getirilirken, teknolojik yenilik ve gelişme göz ardı edilmiştir.

1982 Anayasası’nda da çalışma hayatını ilgilendiren konularda 1960 Anayasası’na göre daha kısıtlayıcı hükümlerin getirilmesi, ardından İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bu gelişmelere uygun olarak önemli ölçüde değiştirilmesi söz konusu olmuştur.

Küresel bütünleşme kapsamında, özellikle çalışanların hukukunda hak kaybına yol açan düzenlemelerin yapılması 2003 yılından itibaren hız kazanmıştır. Bu da Türkiye pazarının bütün boyutlarıyla küresel güçlere/yabancılarla açılmasına karar verildiği anlamına gelmektedir. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2’nci maddesinin 6 ve 7’nci fıkraları ile iş hukukumuzda “Asıl İşveren” ve “Alt İşveren” tanımı getirilmiştir. Bu yolla yeni çalıştırma usulleri ihdas edilerek, işgü-



cü piyasalarında esneklik sağlanmasına yönelik çalışmalar başlatılmıştır.

Burada yasa koyucunun “Asıl İşvereni” tanımlamadan “Alt İşvereni” tanımlaması, yasanın ne amaçla çıkarıldığının temel göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu düzenleme ile çalışma hayatımıza “Taşeronlaşma” terimi de girmiştir. Böylece; aynı işgücünün farklı işverenler tarafından üretim sürecinde kullanılması sağlanırken, asıl işverenin alt işveren tarafından yapılan işlerinde çalışan işçilerden sorumlu olmadığı gibi bir durum yaratılmıştır. Yasa lafzında asıl işveren-alt işveren hukuku çok net olarak belirlenmemiş, asıl işveren adına iş yapan alt işverenlerle asıl işverenlerin nasıl ilişkilendirilmesi gerektiği konusunda yeteri kadar açık bir tanımlama yapılmamıştır.

Yasadaki bu boşluk, çalışma hayatımızda önemli tartışmalara yol açarak, emeğin sömürülmesinin, sendikasızlaştırmanın ve iş güvencesinin yitirilmesi- nin önünü açmıştır. Bu süreç yaklaşık 5 yıl sürmüştür. 27 Eylül 2008 tarihinde 27010 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Alt İşverenlik Yönetmeliği” ile alt işverenlik, asıl iş ve asıl işverenlik yeniden tanımlanmıştır. Böylece 4857 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinin 6 ve 7’nci fıkralarındaki muğlaklık giderilmiştir. Yönetmeliğin 11’nci maddesi ile de bu düzenleme güçlendirilmiştir.

Çalışma hayatımızı ilgilendiren bu düzenlemelerin esas amacı, toplu iş hukukundan çıkılarak bireysel iş hukukuna geçilmesini sağlamaktır. Bu kabul edilebilir bir durum değildir.

Toplu iş hukukuna dayalı olarak bağtılan sözleşmeler, çalışanlar ile çalıştıranların haklarını birlikte gözetken bir düzenlemeler bütünü olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda tarafların teminat altına alınmış haklarının aynı şekilde bireysel iş hukuku içinde elde edilmesi özellikle çalışanlar açısından söz konusu edilemeyecektir. 4857 sayılı yasayla getirilen bu düzenlemeler, çalışanlar açısından orta ve uzun vadede hak kayıplarına yol açarken, çalışanları işverenler karşısında çok daha güçsüz ve sömürüye açık hale getirecektir. Böyle bir durumun ortaya çıkması, başta sendikasızlaştırma olmak üzere işgücünün ucuz ve daha ağır şartlarda istihdamının da önünü açacaktır.

Nitekim günümüzde Avrupa



Birliği'nde sosyal devlet anlayışından uzaklaşmaya çalışılmakta, rekabet edilebilirlik yeteneği ileri sürülerek işgücünün daha ucuza ve daha uzun sürelerle istihdamına giden yol açılmaya çalışılmaktadır. Türkiye'de de sosyal devlet anlayışı benzer gerekçelerle terk edilmek istenmekte, yapılan düzenlemelerle çalışanlar baskı altına alınarak kazanılmış hakların yok sayılmasına çalışılmaktadır. Bu suretle işçiler yeni şartlara uyum sağlamaya zorlanmakta, taşeronluk patlamakta, alt işverenlik

yaygınlaştırılmakta, ödünç işçilik amacı dışında kullanılmak suretiyle yasalar kötü bir şekilde uygulanmakta, hükümetçe de buna göz yumulmaktadır. Bunların mevcut haliyle elle tutulabilir bir yönü bulunmamaktadır.

Toplu iş hukukundan bireysel iş hukukuna geçiş olarak adlandıracağımız bu süreçte çalışanların sadece çalışma süreleri ve ücretlerine ilişkin kötüleşme ve hak kayıpları olmayıp, kazanılmış sosyal hakları, sosyal güvencelelerinin kapsamı ile iş güvenliği ve işyeri

hekimliği gibi bazı temel hakları da kaybolmaktadır. 15 Mayıs 2008 tarihinde kabul edilen 5763 sayılı Torba Kanun (Kamuoyunda İstihdam Paketi Yasası) olarak bilinen düzenlemenin 81'nci maddesinde "İş hekimliği" müessesesi kaldırılarak bu alanda 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin sağlık hizmetlerini özel sağlık kuruluşlarından hizmet satın alma yoluyla karşılaması sağlanmıştır. Böylece, işyerlerinde hekim bulundurma





DOSYA •

zorunluluğu kaldırılarak işçilerin piyasada örgütlenmiş yandaş sağlık kuruluşlarına gönderilmesi zorunlu hale getirilmiş, işçilerin kendi işyerlerine ait bir hekimden sağlık hizmeti alması engellenmiştir.

İş kanunu ile daha sonra bu kanuna bağlı olarak çıkartılan yönetmelikler ve diğer kanunlar yoluyla yapılan düzenlemeler ile Türkiye’de toplu iş hukuku zayıflatılmakta, sendikasılaştırma eğilim ve baskılarını artırılmakta, çalışanlar küresel ve ulusal baskılar karşısında daha güçsüz hale getirilmektedir. Bu durum Partimiz açısından kabul edilebilir değildir. MHP Parti Programı’nın “Sosyal Devlet” başlıklı bölümünde “birey, aile ve toplum çıkarlarını ve haklarını birlikte gözetmek ve korumak, çağın giderek büyüyen ve farklılaşan ihtiyaçları karşısında refahı yaygınlaştırmak sosyal devlet anlayışımızın bir gereğidir” denilmektedir.

Diğer yandan yine Parti Programımız’ın “Hukukun Üstünlüğü” bölümünde “insanın yüce değerini tanımak, kabul etmek ve bunları güvence

altına almak” ifadesi yer almakta bu da haklara saygı gösterilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Aynı şekilde Parti Programımız’ın 109’ncü sayfasında yer alan “Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik” başlığı altında herkese sosyal güvenlik haklarının sağlanması, sigortasız ve kaçak işçi çalıştırmanın önlenmesi, sendika ve örgütlenme haklarının kullanılması, işçi ve işveren haklarının dengeli bir biçimde düzenlenmesi öngörülmektedir.

Bu noktadan hareketle, küresel güç odaklarının işyerlerinde istihdam etmek üzere ucuz işgücü temin etmeyi arzulayan ve Türk insanını küresel sermayenin kölesi haline getirmeyi hedefleyen düzenlemelere sıcak bakmamız mümkün değildir.

Bu çerçevede, başta 4857 sayılı kanun olmak üzere ilgili bütün yasalarda insan hakkını koruyan emeğe saygılı olan, işçi ve işverenin haklarını koruyan ve bu manada da toplumun çıkarlarıyla örtüşen düzenlemelerin yeniden ele alınması ihtiyacı bulunmaktadır. Çalışma hayatı mevzuatının bu yönü-

le tümünün gözden geçirilmesi gerekmektedir. Çalışanların temel sosyal ve ekonomik haklarından mahrum bırakılması, kaçak işçilik, sigortasız çalıştırma, sendikasılaştırma ve çalışma hayatı mevzuatını bireysel iş hukukuna doğru kaydırma çabaları olumlu olarak görülmemektedir.

Özellikle kamu kuruluşlarında son yıllarda arttığı görülen taşeronlaşma eğilimleri kabul edilemez boyutlara ulaşmıştır. Her şeyin daha ucuza mal edilmesi gibi bir anlayış ancak tüccar zihniyetli yöneticilerin marifetidir. Bu anlayışla kamu hizmetlerinin taşeronlara devredilmesi, özellikle bilgi güvenliği ve genel güvenlik alanında çok önemli zafiyetlere yol açmaktadır. Kamu güvenliği açısından böyle bir durumun varlığının bilinmesi bile son derece rahatsız edicidir.

Partimizin TBMM çatısı altında katıldığı yasama faaliyetleri son derece yapıcı ve istikrarlı bir muhalefet anlayışıyla sürdürülmektedir. Bu konularla ilgili olarak yapılan görüşmelerde milletvekillerimizin göstermiş olduğu çabalar takdire şayandır. Partimizin bu çalışmalara ilişkin görüşlerini yansıtan belgelere TBMM zabıtlarından da ayrıca ulaşmak mümkündür.

Sonuç olarak; 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile kamu çalışanlarının çalışma koşulları ile haklarını belirleyen diğer kanunlarda yer alan ve toplu iş veya toplu görüşme hukukundan bireysel iş hukukuna geçişi kolaylaştıran bütün hükümlerin yeniden gözden geçirilmesi Partimiz açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede de işçi, işveren ve devlet ilişkilerinin sağlam bir zemine oturtulması, tarafların haklarını ve kazanımlarını dikkate alan, sosyal devlet ilkesiyle uyumlu, çağdaş niteliklere sahip bir iş hukuku mevzuatının bütün boyutlarıyla ele alınarak kusurlarından arındırılmış olarak çalışma hayatımıza kazandırılması gerekli görülmektedir.





Demokratik Sol Parti:

Taşeronlaşma Acımasız Bir İstihdam Sorunu Olarak Gündemdedir

Uluç GÜRKAN

DSP Genel Başkan Yardımcısı

1-Kamu kuruluşlarında, iş mevzuatına açıkça aykırı olmasına rağmen çok yaygın bir şekilde uygulanan taşeronlaşmaya karşı Hükümetin uygulamalarını ve KİT Komisyonlarında görev alan üyelerinizin, denetim faaliyetlerini yerine getirmesini partiniz olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?

Demokratik Sol Parti (DSP), çalışanların hak mücadelesiyle özdeşleşmiş bir partidir. Hem kamuda hem de özel kesimde, çalışanlar tüm kazanımlarını, DSP'nin kurucusu ve kuramcısı Bülent Ecevit'in Başbakanlık ve Çalışma Bakanlığı yıllarında kazanmıştır.

Ancak günümüzde, özellikle de AKP iktidarıyla birlikte, iş güvenliği, işçisi, köylüsü, memuru ve emeklisiyle çalışanların hayat koşulları, bu bağlamda hakkı, hukuku, siyasetin konusu olmaktan çıkmıştır. Kamu kuruluşları dahil, ülkemizin iş alanlarının genelinde taşeronlaşma, 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırı bir biçimde uygulanmaya başlamıştır. Muvazaalı, açık anlatımıyla yasa-ya karşı hile özelliğindeki uygulamalar, yargı kararlarıyla da denetim altına alınmıştır.

DSP, parlamentoda temsil edilmesi-ne karşın, sayısal engeller nedeniyle KİT Komisyonu'nda üye bulunduramamaktadır. Bu nedenle KİT Komisyonu'ndaki denetim görevini, komisyon çalışmalarına dışarıdan katılan milletvekillerinin uyarıları kapsamında yerine getirmek durumunda kalmaktadır.

Ötesinde, önümüzdeki dönemde



DSP

taşeronla çalışmanın sınırlarını hem kamu hem de özel kesimde daraltan ve bütünüyle netleştiren bir yasal düzenleme önerisi de DSP milletvekilleri tarafından TBMM'nde gündeme getirilecektir.

2-Alt işveren, işçilerin en temel sosyal haklardan mahrum bırakılarak çoğunlukla kaçak, sigortasız ve sendikası olarak çalıştırılmasını sosyal barışı tehdit edici bir gelişme olarak görüyor musunuz?

Taşeronlaşma, genelde özel kesim işverenleri tarafından işin sevk ve yönetiminin kolaylaşması, üretim hızının artması, maliyetlerin düşmesi gerekçeleriyle savunulmaktadır. AKP iktidarıyla birlikte bu gerekçeler, kamu işveren-

lerince de benimsenmiştir.

Emeğin dünyasına gelince, taşeronlaşma son derece acımasız bir istihdam sorunu olarak gündemdedir. Bu sorunun boyutları, işgücünün bölünmesi, düşük ücretlerle istihdam yaratılması, sendikalaşmaya ve sendikal örgütlenmeye engel oluşturulması biçiminde özetlenebilir.

İşverenlerin kamu ve özel kesimde daha fazla adına, iş güvencesini yokeden, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanlarını alabildiğine zedeleyen taşeronlaşma uygulamaları, hiç kuşkusuz, günümüzde sosyal barışı tehdit eden en önemli sorunlardandır.

3-Kamu kuruluşlarından emekli olan ya da ayrılan personelin yerine, işçi ya da memur alınmadan hizmet satın alınması yoluyla taşeronlara bırakılmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Taşeronlaşma, öncelikle çalışanların iş güvencesinin büyük ölçüde azalması, deyim yerindeyse yokolması anlamına gelmektedir. Günümüzün rekor düzeydeki işsizlik ortamında, taşeron firma işçilerinin iş güvencesinin azalması ve işini kaybetmek korkusu ile yasal hakların da aramaması sonucu kaçınılmazlaşmaktadır.

İkincisi, taşeronlaşma sürecinde sendikalaşma oranları, ister istemez düşecektir. Gerçekten de taşeronluk, özellikle kamu sektöründeki sendikal örgüt-lülüğü azaltmada önemli bir araç olarak



DOSYA •

kullanılmaktadır.

Üçüncüsü, ücretler ve çalışma standartlarında düşme taşeronlaşmada kaçınılmazdır. Pek çok işin özel taşeron firmalar aracılığıyla yerine getirilmesinin maliyetleri önemli ölçüde aşağıya çektiği kabul edilmekle birlikte, bu maliyet düşüşlerinin çalışanların iş kaybı, daha düşük ücretler ve çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi nedenlere dayanması göz ardı edilmemelidir.

Taşeron işçi istihdamı konusunda ortaya çıkan bir önemli sorun da işçilerin sigortalılık güvencelerinin aşınması-

dır. Taşeron firmalarda çalışan işçilerin çoğu sigortalı olmakla birlikte, sigorta primlerinin düzenli olarak yatırıldığı söylenemez. Ötesinde, bu işçilerin sigortalılık süreleri de oldukça kısadır.

Nihayet, taşeronlaşma uygulamalarında iş sağlığı ve güvenliği standartlarının gerilemesi kaçınılmazdır. Taşeronlaşma pek çok iş alanında işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyeri hekimi bulundurma, iş sağlığı ve güvenliği kurumları oluşturma gibi düzenlemelerde yasanın aradığı işçi sayısını aşağıya çekmek için kullanılmakta, böylece yasal düzenlemelerin etki alanı dışına kolay-

lıkla çıkılabilmektedir.

4-Partinizin alt işveren ve ödünç işçilik konusundaki somut ve sosyopolitik önlemleri nelerdir?

DSP'nin siyaset sahnesindeki konumu, güçlüye karşı güçsüzden yanadır. "Ne ezen ne ezilen, hakca düzen" şiarı bu konumunu belirlemektedir.

İnsanca yaşama hakkına son vermek ve emek sömürsünü sonlandırmak, DSP'nin en temel politikasıdır. DSP iktidarında mevcut yasal boşluklar hızla giderilerek sağlıksız çalışma koşulları bütünüyle yok edilecektir. "Eşit işe eşit ücret" ilkesi temelinde düşük ücretler yükseltilecektir. Yasal eksiklerin giderildiği ve denetimlerin etkinleştirildiği DSP ortamında sosyal güvencesiz çalışma koşulları da ortadan kalkacaktır.

Ötesinde, DSP iktidarında 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlığını taşıyan 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında mevcut uygulamaya önemli kısıtlamalar getiren kapsamlı değişiklikler yapılacaktır. Bu değişiklikler kapsamında hem "yardımcı işlerin" hem de "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin" ne olup ne olmadığı netleştirilecektir.

Örneğin, işin asıl parçaları olan ambarcılık, depolama, paketleme gibi hizmetler ile tekstilde iplik temizleme, ütücülük, metal sektöründe çapak temizleme gibi işlerin, kanuna karşı hile yoluyla yardımcı işler kapsamında istismarı önlenecektir. Aynı şekilde, teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde neyin kastedildiği de, işyerinin kendi imkanları ile çözemeyip dışarıdan destek almak durumunda kalacağı işler olarak netleştirilecektir.

Nihayet, taşeron firmaların nitelikleri de yeniden düzenlenecektir. Göstermelik değil, gerçek şirket olmaları sağlanacak, iş güvencesi ve iş sağlığı/iş güvenliği alanlarını birbirinden ayıran sağlıksız yapılar olmaları mutlaka önle-





Büyük Birlik Partisi:

Taşeron Uygulaması Adaletsiz ve Kanun İhlaline Adeta Çanak Tutar Niteliktedir

Mustafa DESTİCİ

BBP Genel Sekreteri

1-Kamu kuruluşlarında, iş mevzuatına açıkça aykırı olmasına rağmen çok yaygın bir şekilde uygulanan taşeronlaşmaya karşı Hükümetin uygulamalarını ve KİT Komisyonlarında görev alan üyelerinizin, denetim faaliyetlerini yerine getirmesini partiniz olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kamu kuruluşlarında çok yaygın bir şekilde uygulanan taşeronlaşma, İş Kanunu'na aykırı bir şekilde işlemektedir. İş mevzuatına aykırı bir şekilde uygulanan taşeronlaşmaya karşı Hükümetin uygulamaları taşeronlaşmayı teşvik eder niteliktedir. Hükümet burada olaya sadece kamuda çalışırsa maliyeti



BÜYÜK BİRLİK PARTİSİ

nedir? Taşerona verdiğimizde maliyeti nedir? mantığı ile bakmaktadır. Taşeron firmaların iş mevzuatı ve ilgili diğer mevzuata ne ölçüde uydukları kontrol edilmemektedir. Taşeron firmalara bir iş verilmeden önce, o işte çalışacak işçilerin insanca yaşayabileceği ücret ve sosyal hakları, işçi sağlığı ve işçi güvenliği ile çevre güvenliğinin bir işçi bazında maliyeti çıkarılmalıdır. Birim maliyet hesabını iş mevzuatına uygun bir şekilde hesaplamadan taşerona iş verilmesi, işçi haklarının peşinen ihlâl etme mantığı ile hareket edildiğini açıkça göstermektedir. Hükümetin hâli hazırda taşeron uygulaması son derece adaletsiz ve kanun ihlâlüne adeta çanak tutar niteliktedir.

2-Alt işveren, işçilerin en temel sosyal haklardan mahrum bırakılarak çoğunlukla kaçak, sigortasız ve sendikasız olarak çalıştırılmasını sosyal barışı tehdit edici bir gelişme olarak görüyor musunuz?

Alt işveren işçilerin, en temel sosyal haklardan mahrum bırakılarak çoğunlukla kaçak, sigortasız ve sendikasız olarak çalıştırılmasını sosyal barışı tehdit edici olarak görmekteyiz.

3-Kamu kuruluşlarından emekli olan ya da ayrılan personelin yerine, işçi ya da memur alınmadan hizmet satın alınması yoluyla taşeronlara bırakılmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kamu kuruluşlarından emekli olan ya da ayrılan personelin yerine, işçi ya





da memur alınmadan hizmet satın alınması yoluyla taşeronlara bırakılmasını “eşit işe eşit ücret” mantığı çerçevesinde ve iş mevzuatı ile ilgili, kanun, tüzük, yönetmelik, uluslararası sözleşmelere tam anlamıyla uyulmasının devlet olarak tesis edilmesi kaydıyla doğru bulmaktayız. Ancak, Büyük Birlik Partisi olarak; devletin güvenlik, adalet ve stratejik alanlardaki hizmetlerini taşeronlara vermeden bizzat kendisi tarafından yapılması gerektiğini düşünmekteyiz.

4-Partinizin alt işveren ve ödünç işçilik konusundaki somut ve sosyopolitik önlemleri nelerdir?

Büyük Birlik Partisi olarak; sendikaları amaçladığımız sivil toplum düzeninin aslı unsurlarından biri olarak görmekteyiz. Alt işveren ve ödünç işçilik konusuna, asıl işyerinde çalışanlara tanınan sosyal ve mali haklar çerçevesinde olumlu bakmaktayız. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir zorlaması olarak, alt işveren istihdam modelleri hayatın bir gerçeğidir. Önemli olan, iş-

letmelere alt işveren imkânı tanırken, işçilerin mali ve sosyal hakları korunmalıdır.

Güvenlik, Özgürlük ve Refah (GÖR) projemiz doğrultusunda, Sendikal örgütlenmeyi, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) standartlarına uygun olarak düzenleyeceğiz. Emeğin karşılığının alın teri kurumadan verilmesi devlet güvencesinde olacaktır. Çalışanın sosyal güvenliği kadar can güvenliğini, çalışılan yerdeki emniyet için her türlü ekipmanın tam anlamıyla noksansız bir şekilde kullanılması sağlanacaktır. Kullanmayanlar hakkında aksatılmadan yasal işlemler yürütülecektir.

Kömür ocaklarında, Devletin zarar etmeden yapamadığı kömür çıkarma işini, özel sektöre verildiğinde hangi hesaplamalarla kâr edecek şekilde ihaleye giriyor, işi alıp galeri açıyor. Sağsız, sendikal haksız, güvencesiz ve açık sınırında ücretlerle işçi çalıştırılmaktadır. Sağlıklı bir denetim yapılmadığı için amacı sadece kâr elde etme olan taşeron firmaların, çalışan işçilerde gaz maskesi taktırmamasının, maden saha-

sındaki gaz ölçümlerinin düzenli ve en son teknolojik özelliklere sahip aletlerle yapılmaması sonucu Avrupa ülkelerinin çok üzerinde can kayıplarına neden olmaktadır.

Bunun önüne geçebilmek için, Büyük Birlik Partisi iktidarında tüm çalışanlara sendikal hakkı verilecek, “ben, taşeronu işi verirsem kurtulurum” mantığından ziyade, verilen iş için hesaplanan maliyetlerin altında iş vererek, çalışanların mağdur edilmesi yerine, güvenlikte dikkate alınarak standart maliyet hesapları yapılacak ve iş alt işverene bu şekilde verilecek. Çalışanın mali, sosyal hakları ve can güvenliği ile ilgili olarak konulan kurallar taviz verilmeden adaletli bir şekilde uygulanacaktır. Kayırmacılık ve korumacılık olmayacaktır.

Ülkemizde çalışma barışının sağlanmasını ve nimetlerin adaletli bir şekilde dağıtılması yönündeki gösterilen gayretlerin başarıya ulaşmasını temenni ederiz.





“Taşeronlaşma” Olayı

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR

Marmara Üniversitesi İİBF İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilimdalı Başkanı

Ülkemizde, işverenlerin, bazı işleri alt işverenlere (taşeronlara) yaptırma- ları, önceleri haklı gerekçelere dayan- maktaydı. Meselâ, bina inşa eden bir işverenin, elektrik tesisatının döşenmesi veya doğramaların takılması işini taşe- ronlara vermeleri; bir fabrika işyerinde yemekhane işletilmesi, işçilerin servis araçlarıyla taşınması gibi işleri alt işve- renlere havale etmeleri makûl görülen uygulamalardır.

Ancak, 1980’li yıllardan itibaren ta- şeron kullanımı, önce belediyelerin te- mizlik işlerini taşeron firmalara verme- lerinden başlayıp, özel sektör işyerlerine salgın bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanıl- mıştır.

“**Taşeronlaşma**” denilen ve işçilerin ve sendikalarının en çok yakındığı konu- ların başında gelen bu uygulama ile, bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölü- nüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgarî ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar yoluyla işçilik ma- liyetleri düşürülmektedir. Bir taşeronun işçilerinin sendikalaşması veya taşeron işçileriyle İş Hukukundan doğan haklar konusunda sorunlar yaşanması halin- de, o taşeronla yapılan sözleşme feshedilip, yerine yeni bir taşeron alınmakta ve liberal ekonomi anlayışının gereği “dikensiz gül bahçeleri” yaratma konu- sunda hukuk suiistimali yaşanmaktadır. İşçi haklarına saygılı; sendikalı, sigorta- lı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işve- renler **haksız rekabete** maruz kalmakta, adeta “taşeronlaşma”ya itilmektedirler.

Alt İşverenin Tanımı

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yar-



dımcı işlerinde veya asıl işin bir bölü- münde işletmenin ve işin gereği ile tek- nolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendir- diği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl iş- veren-alt işveren ilişkisi denir. (İşK.md 2/VI)

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıt- lanamaz veya daha önce o işyerinde ça-

lıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi ku- rulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işve- renin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK. md.2/VII)

Kanunda “alt işveren” olarak belirti- len işveren türü, uygulamada “taşeron” olarak adlandırmaktadır

Alt işverenden söz edebilmek için, “asıl işveren” olarak nitelenen bir işve- ren tarafından yürütülmekte olan bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve burada kendi işçilerini çalış- tıran bir işveren bulunmalıdır. İşin ta- mamının yapılması üstlenilmişse veya üstlenilen iş, işi yüklenence işçi çalış- tırmadan bizzat yerine getiriliyorsa, alt işverenden söz edilemez.

Kendisi için bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp işi bölerek ihale su- retiyle muhtelif kişilere veren iş sahibi “ihale makamı” asıl işveren değildir¹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, is- tisna, vekâlet, kira, taşıma, işletmecilik gibi, iş sözleşmesi dışında bir sözleşme- ye dayanır. Alt işveren ile işçiler arasın- daki ilişki ise doğal olarak, iş sözleşme- sidir.

Asıl İşverenin, Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş söz-

¹ Yarg. HGK. 24.05.1995, E. 1995/9-273, K. 1995/548, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1996, 3.



DOSYA •

leşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İşK.md.2/VI)

İş Kanunu alt işverenin işçilerine, alacaklarını hem asıl işverenden hem de kendi işverenleri olan alt işverenden isteyebilmeleri konusunda bir güvence getirmektedir. Amaç, küçük sermaye sahibi olan alt işverenlerin işçilerine karşı sorumluluklarını yerine getiremez duruma düşmeleri halinde, bunların emrinde çalışan işçileri korumaktır. Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğunun “müteselsil (zincirleme) sorumluluk” olduğu kabul edilmektedir. Bu tür birlikte sorumlulukta, bir borçtan sorumlu olan birden fazla kişi, borcun tamamından ve aynı derecede sorumludurlar. Yani, asıl işveren borcun yarısının kendine ait olduğunu ya da önce alt işverenin takip edilip, netice alınamazsa kendisine başvurulmasını isteyemez. Asıl işveren, alt işverenle aralarındaki sözleşme gereğince alt işverene yapması gereken ödemeleri yaptığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulma şansına da sahip değildir. Asıl işveren, müteselsil sorumluluk kuralı gereği yaptığı fazla ödemeleri rücu davası yoluyla alt işverenden isteyecektir.

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, sadece hukukî yöndendir, cezaî sorumluluğu kapsamaz. Aksine bir uygulama, cezaların şahsiliği ilkesine aykırı olur.

Söz konusu müteselsil sorumluluğun şartı, alt işverenin işçilerini sadece asıl işverene ait işyerinde veya eklentilerinde çalıştırmasıdır. Bu şekilde bir çalışma yoksa, müteselsil sorumluluk da yoktur.

Uygulamada özellikle ihaleli işlerde, taşeron firmaların değişmesine karşılık, işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği sıkça görülmektedir. Bu durumda, ihale sözleşmesinin bittiği tarihte iş sözleşmesinin alt işverence sona erdirildiğinin ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talep etmekte haklı bulunduğu kabulü gerekir. İşçinin ihaleyi yeni alan

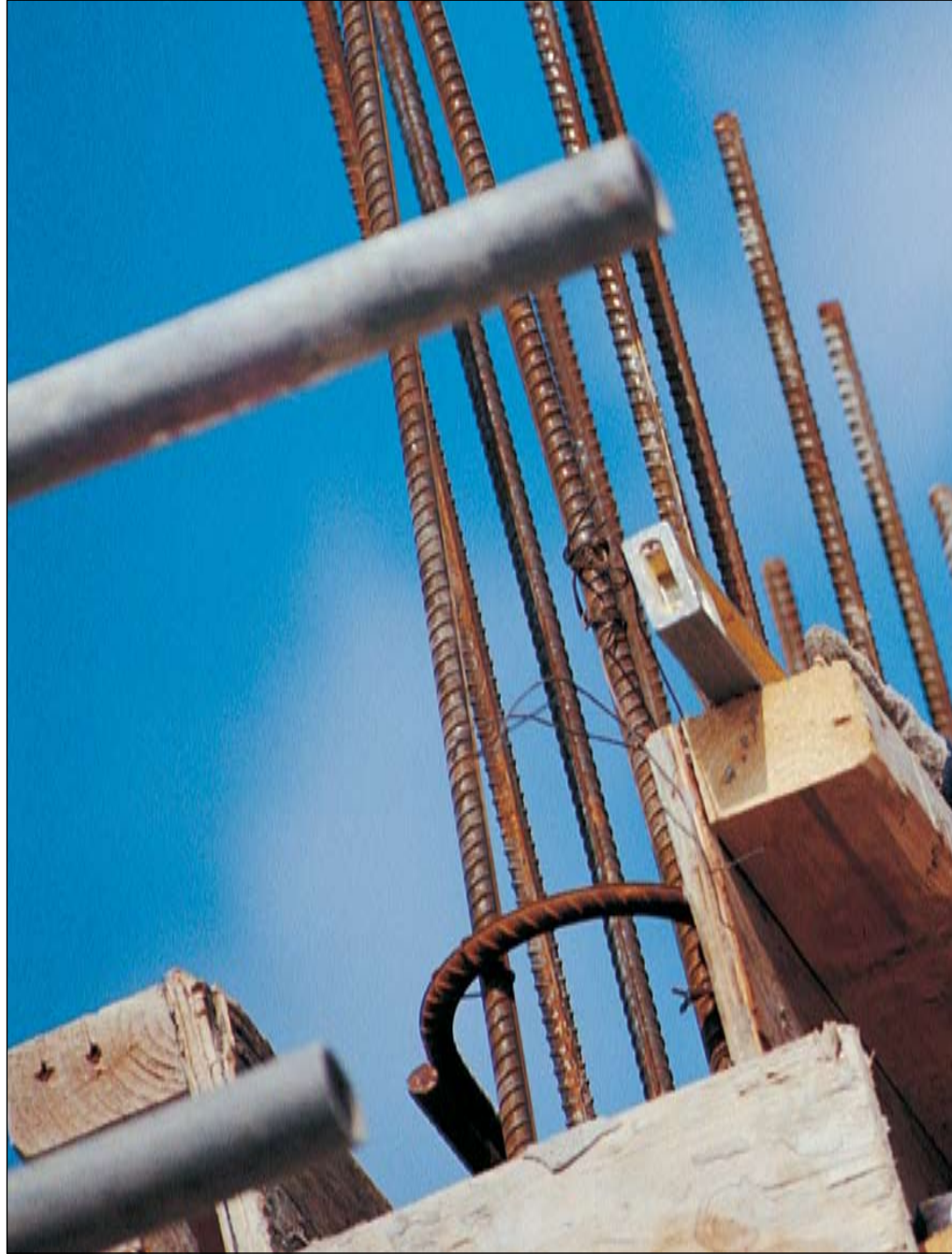
başka bir alt işverenin yanında bilahare işe başlaması yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir².

² Yarg. 9. HD. 12.10.2004, E. 6408, K. 22998. Bkz. Müjdat ŞAKAR, İş Kanunu Yorumu, 5 baskı Ankara 2010.

İş Kanunu ile bazı önlemler getirilmeye çalışılmıştır³:

—Birinci olarak, asıl iş- yardımcı iş ayırımı yapılmış, yardımcı işlerde alt

³ Bkz. Müjdat ŞAKAR, “Taşeronlaşmayı Engellemeyi Amaçlayan Son Yasa Değişikliğinin Değerlendirilmesi” Yaklaşım, Sayı: 190, Ekim 2008.



Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemler

1980’li yıllardan itibaren taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıyla işçi hakları bakımından kaygı verici bir dönem başlamıştır. Bu gidişi önlemek için 4857 sayılı

işveren kullanımına sınır getirilmezken asıl işlerde alt işveren kullanımının sadece işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde mümkün olduğu kabul edilmiştir.

— İkinci olarak, asıl işverenin işçile-



rinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanamayacağı öngörülmüştür.

—Üçüncü olarak, daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı Kanunda yer almıştır.

2003’de bu yasal önlemler alınmış, ancak, cezai yaptırım getirilmediği için etkisiz kalmıştır. Tuzla tersanelerindeki taşeron işçilerinin uğradıkları iş kazaları dolayısıyla kamuoyunun dikkatinin taşeronlaşma felaketine çekilmesi üzerine hükümet bu konuda bir şeyler yap-

3.maddesine getirilen ek fıkraya göre: “... alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.”

Düzenlemenin uygulama esasları konusunda Alt İşverenlik Yönetmeliği⁴ çıkartılmıştır. Öte yandan, bildirimde bulunma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine idari para cezası yükümlülükleri getirilmiştir. İş yerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ve alt işveren ve vekillerine ayrı ayrı idari para cezası uygulanacaktır.

3. maddeye getirilen ek fıkra, inceleme “gerektiğinde” yapılmasından söz edildiğinden, uygulamada çoğu zaman bu denetleme yapılmamakta, ekonomik kriz ve işsizlik gerekçesiyle işverenlerin üzerine çok fazla gidilmesi yolunda adeta bir talimat verildiği izlenimi doğmaktadır. Böyle olunca da taşeronlaşmaya karşı getirilen tedbirlerin bir anlamı kalmamaktadır.

Son söz olarak, ölçsüz ve kanunsuz taşeronlaşma işçi haklarının ve sendikalarının en büyük düşmanıdır. Bu konuda tedbir almayanların da, tedbir alıyormuş gibi yapanların da bu konuda sorumluluğu vardır.

Aksi halde ve genel olarak asıl işveren - alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığının belirlendiği durumlarda, alt işverenin işçileri başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceklidir.

ma lüzumunu hissetmiş ve 2008’de 5763 sayılı Kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine bu konuda önemli bir denetim görevi getirilmiştir.

5763 sayılı Kanunla İş Kanunu’nun

⁴ RG. 27.09.2008 -27010.



Taşerona Müracaat Bazen Haklı Olabilir, Ama Bir de Yol Açtığı Sorunlar Olmasa!

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN

S.Ü. Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. Öğretim Üyesi



4857 sayılı İş Kanunu işçi, işveren ve Bakanlık tarafından oluşturulan 9 öğretim üyesince uzlaşma ile hazırlanmıştır. Bununla birlikte Tasarıya yasa-laşması aşamasında Mecliste, 3 konuda müdahale edilmiştir. Bunlardan birisi de asıl-alt işveren ilişkisini düzenleyen 2. Maddede olmuştur. Bu müdahalenin de etkisiyle zaten problemli olan konu, daha da sıkıntılı bir hale gelmiştir. Uygulamada da, uyuşmazlıkların ve yargı kararlarının önemli bir bölümü; asıl işveren alt işveren ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Yine asıl-alt işveren ilişkisi ve bunun sonuçları ile bağlantılı, ihale suretiyle yürütülen işlerde (temizlik, güvenlik gibi) ihalenin bitmesi durumunda çalışan işçilerin haklarının akıbeti de tartışma ve mesele oluşturan alanlardandır.

Kanaatimizce, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı ile yapılan işin uzmanlık gerektirmesi gibi etkenler, işyerlerinde taşeronlaşmaya imkan tanımaktadır. Bir başka ifadeyle, asıl işverenin bir kısım işlerini alt işverene yaptırması bir ihtiyacın sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bununla birlikte, hassas denge, sözkonusu uygulamanın kötüye kullanılmasının önlenmesidir. Zira, hukuken tanınan bir imkan, hakkaniyet duygularını da zedeleyen bir biçimde kullanılamamalıdır. Ama maalesef, ülkemiz açısından böyle kötü bir uygulamanın var olduğu da görülmektedir.

Kanun koyucunun İş Kanununun 2. maddesiyle asıl işveren alt işveren ilişkisinde koruduğu menfaat, alt işveren



işçilerinin hakları konusunda güvence getirmektir. Burada hareket noktası mukayese edildiğinde, genellikle alt işverenin ekonomik seviyesinin asıl işverene oranla daha düşük olmasıdır. Böylece alt işveren işçileri işçilikten kaynaklanan haklarına ulaşamazlarsa, işi üstlendikleri asıl işverene de başvurabilmelidirler. Ayrıca, Kanun, asıl işverene bir sorumluluk vererek, alt işverenin denetlenmesine de imkan tanımaktadır. Müteselsil (birlikte) sorumluluk sonucu, asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı uyguladığı politikaları da (ücretlerin ödenmesi, sigorta tescilinin yapılması gibi) denetlemek durumundadır. Aksi takdirde, kendisinin sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Halihazır düzenlemede, işin alt işverene verilebilmesi için bunun ya yardımcı bir iş olması, (güvenlik, temizlik, yemekhane, işçilerin taşınması gibi) ya da asıl işin (bir bölümünün) verilmesi durumunda, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işin üstlenilmesi söz konusu olmalıdır. Özellikle, problem oluşturan husus, asıl işin bir bölümünde alt işveren ilişkisinin kurulmasında karşımıza çıkmaktadır. Öğretide işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartının birlikte aranıp aranmayacağı tartışmalıdır. Bazı yazarlar, her iki şartın da birlikte aranması gerektiği görüşünde iken, bazıları ile ifadesini veya şeklinde anlamakta, dolayısıyla alt işverene iş verilirken, bunun başlı başına teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesinin yeterli olacağını düşünmektedirler. Kanaatimiz de bu ikinci görüş doğrultusundadır. Bunun yanı sıra, ilgili kanuni düzenlemede öngörülen asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseler ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağına ilişkin hüküm de tartışmalara yol açacak niteliktedir. Zira, asıl işverenin işçisi iken herhangi bir nedenle iş ilişkisi sona eren kimsenin, bu sefer alt işveren olarak çalışması veya alt işverenin yanın-

da işçi olarak çalışmasının bu anlamda engellenmesinin de olumsuzluklara yol açacağını düşünmekteyiz. Aslında kanaatimizce madde metninde böyle bir düzenlemeye de gerek yoktur. Zira, Hukuk açısından muvazaa oluşturan her hal, asıl işveren alt işveren ilişkisini zaten geçersiz kılmaktadır.

Belirtilmesi gereken noktalardan bir tanesi de, Kanuna 2006 yılında kamu kuruluşları açısından getirilen iki fıkra hükmüdür. Buna göre, Kamu İhale Ka-

karşın elde ettikleri haklar açısından söz konusu olan farklılıklar; işyerlerinde çalışma barışını bozucu ve hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuracak niteliktedir. Toplum vicdanında da böyle bir uygulama derin yaralar açabilmektedir. Tabii, Alt işverenlik Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde muvazaa itirazı ile bir denge sağlanabilmesi imkan dahilinde ise de, yine de uygulama sorunlu olarak devam edegelmektedir. Hal böyle olunca İş K.m.2'de öngörülen



nunu veya başka bir mevzuat hükmü çerçevesinde hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereği çalıştırılan kimselerin, asıl işyerinde söz konusu olan kadro ve pozisyonlara atanamayacakları ve orada çalışan kimseler için söz konusu mali ve sosyal haklardan istifade edemeyeceklerine ilişkin hükmüdür. Belirtilen kuralın işyerlerinde hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurduğu/doğurabileceği açıktır. Bir kamu kuruluşunda çalışan kadrolu işçi ile, ihale suretiyle çalıştırılan işçilerin aynı işi yapmalarına

asıl-alt işveren düzenlemesinin yeniden gözden geçirilmesinde yarar vardır.

Bu genel çerçeve yanında benim burada ayrıca üzerinde durmak istediğim husus, ihale suretiyle alınan işlerde çalışan işçilerin kendilerini çalıştıran alt işverenler değişmesine rağmen sürekli olarak aynı yerde çalışmalarını halinde ortaya çıkan problemlerin halledilmesi hususudur. Örneğin bir kamu kuruluşunun temizlik işini alan firma nezdinde uzun yıllar çalışan işçinin emekli olmak amacıyla işten ayrılması,



halli gereken birçok problemi beraberinde getirmektedir. Genellikle bu durumda birçok alt işveren nezdinde çalışma sözkonusudur. Hatta bazen firma aynı kalmakta, fakat bir kısım yükümlülüklerden kurtulmak amacı ile isim değişikliğine gidilmektedir. Uygulamada mesele Yargıtay tarafından işyeri devri kabul edilerek çözümlenmektedir¹. Böylelikle, alt işveren olarak iş alan firmalar değişmesine karşın, işyerinde sürekli çalışan işçinin iş ilişkisi işyeri devri kabul edilerek sürmektedir. Dolayısıyla, işçinin aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesi, özel olarak ihaleyi kaybeden ve/veya girmeyen işverenin sözleşmeyi feshetmemesi durumunda, iş ilişkisi devam eder². Ne zaman ki, iş

akdi sona ermektedir (örnekteki gibi emeklilik) o zaman birtakım haklara ulaşma problem oluşturmaktadır. Ancak işçi lehine çözümle ve bu durum işyeri devri kabul edilmekle, son alt işveren özellikle kıdem tazminatı açısından tüm süreden (ve kendisinin ödediği son ücretten) ödemekle yükümlü tutulmaktadır. Kamu kuruluşu da, asıl işveren sıfatı ile İş K.m.2 gereği tüm alacaklardan sorumlu olabilmektedir. Doğal olarak işçiler için bizim de kabul ettiğimiz ve savunduğumuz bu uygulamanın, son alt işveren ve asıl işveren açısından haksız sonuçlar doğurabileceği de bir gerçektir. İhaleyi en son alan alt işveren emekli olma durumunda olan işçiye kendi nezdindeki çalışma süresi bir yılı doldurmasa bile, tüm süre üzerinden kıdem tazminatı ödemek durumunda kalmaktadır. Bu da son alt işveren için çok ciddi bir maddi risktir. Ayrıca, kamu kuruluşu için de tüm süre için kıdem tazminatı ödemekle karşılaşmak önemli maddi kayıplara yol açabilir. Olaya, kıdem tazminatını ödeyen işverenin kendinden öncekilere rücu edebilme imkanının 1475 sayılı İş K.m.14 ile belirlenmiş olması da bir çözüm getirememektedir. Zira, önceki alt işverenleri yıllar sonra bulabilme imkanı kalmamaktadır. Hal

İş Kanununun 14. Maddesi ile ilgili olarak Dairemizin öğretideki baskın görüşe uygun olarak salt işyerinin devri ya da el değiştirmesi özel bir neden sözkonusu değilse işçiye fesih hakkı vermez. Somut olayda bu konunun açıklığı kavuşturularak; devir esasında açık ve kesin bir iradesi bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Fesih işçi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi işveren tarafından da gerçekleştirilebilir. Böyle bir fesih sözkonusu olmadığı takdirde işçinin sözleşmesinin devralan işveren nezdinde devam ettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı koşullarının gerçekleşmediği sonucuna varılmalıdır. Bu yönler açıklığı kavuşturulmadan yazılı şekilde isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır, Yarg.9.HD., 13.3.2002, 3591/4048, kararın incelemesi ve değerlendirilmesi için bkz. CENTEL, Tankut, İşyerinin Devri Halinde Hizmet Sözleşmesinin Feshi, karar incelemesi, <http://www.tekstiliseren.org.tr/dergi/2002/eylul/hukuk.html> (Tekstil İşveren, S.273, Eylül 2002). Yine, ihale sureti ile işverenin değişmesi ve işçinin çalışmasını sürdürmesi durumunda işçinin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı açısından tüm sürenin dikkate alınması yönünde bkz. Yarg., 9.HD., 24.12.1986, 10618/11686; Yarg.HGK., 25.11.1987, 9-382/874; Yarg.9.HD., 2.2.1990, 1989/11580, 1990/955; Yarg.9.HD., 3.3.1988, 401/2307, kararlar için bkz. USTA, Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998, s.355 vd.

böyle olunca, son alt işveren ve asıl işveren konumundaki kamu kuruluşu üzerinde bu yük kalmaktadır. Belki Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin kanun tasarısı meseleyi halledebilir. Ancak, kanunlaşmanın nasıl ve ne zaman olacağı da meçhuldür. Dolayısıyla, en kısa zamanda bir kanuni düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır. Belki ihale suretiyle alınan işlerde, eğer süre on iki aysa, bunu on üç ay olarak kabul etmek ve tam çalışan işçiler için bu bir aylık süreyi de kıdem tazminatı gibi değerlendirmek, uygun olsa gerektir. Böylece kamu kuruluşlarının üzerindeki ciddi yükümlülüklerin de önüne geçilebilir. İşçi açısından da iş akdi daha sonra kıdem tazminatına hak kazandırır bir biçimde sona erdiğinde, bu hakka ulaşmak için ayrı bir çaba sarfetmek (dava yolu, sözleşmenin feshinin haklılığı ya da haksızlığı gibi) de gerek-meyecektir.

Kıdem tazminatı yanında yıllık izin kullanılması açısından da uygulamada problemle karşılaşabilmek mümkündür. Zira, ihaleyi alan firma işçiyi bir yıl (veya daha az) çalıştırmakta ve kendisine yıllık izin vermemektedir. Daha sonra gelen firma da aynı uygulamayı yapmaktadır. Fakat iş akdi sona erdiğinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretin son işverence ödenmesi gerekmektedir. Bu yükümlülüğü de son alt işveren yerine getirecektir. Asıl işverenin de sorumluluğu malumdur. İşte bu konuda da açık bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

Türk Hukuk uygulamasında, asıl işveren alt işveren ilişkisine yönelik, taraf menfaatlerini göz önünde bulunduran adil bir düzenlemenin yapılması gereklidir. Burada hareket noktası olarak, alt işveren ilişkisi, salt işgücü maliyetlerinin düşürülmesinin bir yolu, bir başka ifadeyle, ucuz işçi çalıştırabilmeye imkan tanıyan bir müessese olmaktan çıkarılmalıdır. Yine, işçilerin ve işyerinin bölünmesi suretiyle toplu iş hukukunun uygulanmasını bertaraf eden bir yapı olarak da kalmamalıdır. Mevzuat değişikliğinde bu hususların göz önünde bulundurulması isabetli olur.

¹ "Alt işverenler değiştiği halde bir kısım işçilerin yeni alt işveren yanında çalışmalarını yasaklayan yasal düzenleme mevcut olmadığı gibi, böyle bir çalışma şekline hareketle alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu kabul edilemez. Bir önceki alt işveren işçilerinin hizmet akitlerini sona erdirip işçilerin alacaklarını tasfiye ettikten sonra işyerini yeni alt işverene işçisiz olarak teslim etmişse herhangi bir sorun doğmayacaktır. Yeni alt işverenin, hizmet akitleri ve işçi alacakları bir önceki alt işverence tasfiye edilen işçileri yeni bir hizmet akdi ile iş almasını da muvazaa olarak değerlendirmek mümkün değildir. Eğer bir önceki alt işverenin hizmet akitlerini sona erdirmeden işyerinden ayrılmış ve yeni alt işveren bu işçileri çalıştırmayı sürdürmüşse, alt işverenler arasında işyeri devri sözkonusu olabileceğinden yeni alt işveren 1475 sayılı Yasanın 14/2 ve 53 maddeleri gereğince sorumlu olacaktır. Somut olayda birçok alt işverenler değiştiği halde çok uzun yıllardan beri aynı işyerinde çalışan işçilerin çalışmalarını sürdürdükleri de iddia edilip kanıtlanmadığına göre, yasalarla düzenlenen ve işverenler arasındaki işyeri devirlerinin muvazaaya dayalı olduğu sonucuna varılması doğru bulunmamıştır", Yarg.HGK. 14.11.2001, 9-711/820, <http://64.233.183.104/search?q=cache:TqTEo-JNDJusJ:www.turkhukuksitesi.com/showthread.php%3Ft%3D6556+14.11.2001+yarg%3C4%B1tay&hl=tr&ct=clnk&cd=4&gl=tr> (27.1.2008).

² "Dosya içeriğine göre davacı işçinin, davalı Sağlık Bakanlığına ait hastane işyerinde temizlik işlerini üstlenen değişik işverenler nezdinde çalıştığı, iş üstlenen işverenler değiştiği halde ara vermeden çalışmasını sürdürdüğünü ve dava tarihi itibarıyla çalışmasına devam ettiği anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki işverenlerce fesih iradesi ortaya konulmadıkça salt işyeri devri, hizmet aktinin feshi sonucunu doğurmaz. Bu olgulara göre işyerinin devri ile birlikte aktin devreden işverenlerce feshedildiğinin kabul edilmesi olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca aktin feshine bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti isteğinin reddine karar verilmelidir", Yarg.9.HD., 25.10.2001, 10039/16649, <http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2001-10039.htm&query=işyeri%20devri+asıl%20işveren%20alt%20işveren%20fsm> (25.1.2008); "1475 sayılı



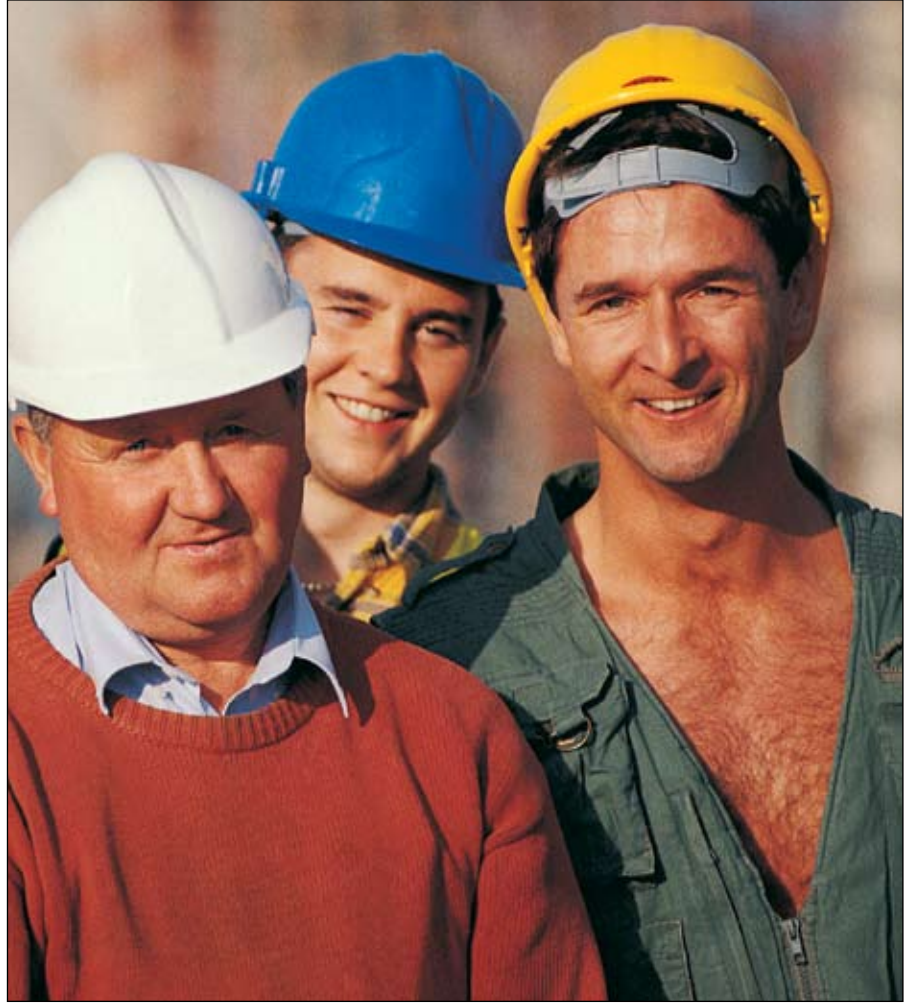
Yozlaşmış “Alt İşverenlik (Taşeronluk)”

Doç. Dr. Talat CANBOLAT

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Türk Dil Kurumunun sözlüğüne göre “yozlaşmak” “Özündeki iyi nitelikleri birtakım dış etkenlerle zamanla yitirmek, soysuzlaşmak, özünden uzaklaşmak, bozulmak, dejenere olmak, terreddi etmek” şeklinde açıklanmaktadır. İşte “yozlaşmak” kavramı bugünkü “alt işverenlik (taşeronluk)” uygulamasını çok iyi ifade ettiğinden özellikle seçilmiştir. Gerçekten de alt işverenlik hukukumuz işçileri korumak amacıyla girmiş, günün koşullarına göre oldukça ileri sayılacak bu hüküm zaman içerisinde yozlaşmış, farklı uygulamalar ve yapılan değişikliklerle özünü, niteliğini ve amacını yitirmiş, toplumun tüm kesimlerinin yanı sıra bugün başta işçi kesiminin şikâyetlerine neden olmaktadır. Sorunları çözmek amacıyla yapılan Kanun değişiklikleri sorunu daha karmaşık hale getirmiştir.

Konu oldukça uzun ve ayrıntılı olup Bireysel İş Hukukunun yanı sıra Toplu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunu ilgilendiren yönleri de vardır. Hatta Borçlar Hukuku ve Ticaret Hukukuyla da yakından ilgilidir. Konuya ilişkin yasal düzenlemeler, uygulama sorunları ve çözüm önerileri bu çalışmanın kapsamını aşmaktadır. Sorunların temelinde buna ilişkin yasal düzenlemenin amacının tam olarak anlaşılamaması ve hukukun genel ilkeleriyle çözümlenebilecek her bir soruna ilişkin ayrı bir yasal düzenleme getirilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Başlangıçta bir fıkra ve bir cümleden ibaret düzenleme bugün Kanunun 3. Maddesiyle birlikte altı fıkra ve onaltı cümle haline gelmiştir. Ayrıca Alt İşveren Yönetmeliği çıkarılmıştır. Buna rağmen sorunlar çözülmemiş eskisinden daha karmaşık hale



gelmiştir. Özel kesim işçi ve işverenlerinin yanı sıra bugün daha çok kamu kesimi işçi ve işverenlerinin şikâyetlerine konu olmaktadır. Her seferinde olduğu gibi sorunların çözümüne ilişkin yeni yasal düzenlemeler önerilmektedir. Her düzenleme sorunu daha derinleştirip karmaşık hale getirdiği gibi tüm kesimlerin (işçi-işveren-devlet) şikâyet ettiği yozlaşmış bir kurum haline getirmiştir. Uygulama sorunları dikkate alındığında eski düzenlemeler aranır hale gelmiştir. Bu nedenle insanın içinden yeni bir dü-

zenleme yapmaktansa “bırakın dağınık kalsın” demek gelmektedir. Yeni düzenlemelerin sorunlara çare olamamasının temel nedeni alt işverenlik müessesinin tam olarak kavranamaması, mecrasından çıkarak yozlaşmasıdır. Burada kısaca alt işverenlik (taşeronluk) düzenlemesine ilişkin tarihi gelişime bakarak düzenlemenin ortaya çıkış amacını anlatmaya çalışacağız.

İşverenlerin yapmakta oldukları mal veya hizmet üretimine ilişkin işlerinin



DOSYA •

bir kısmını başka işverenlere yaptırmaları tüm ülkelerde yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Bunun nedeni genellikle işin bir bölümünün ayrı bir uzmanlığı gerektirmesi buna bağlı olarak kaliteli ve seri üretimin yapılması veya hizmetin görülmesidir. Dünyada genel durum böyle olmakla birlikte ülkemizde daha çok işgücü maliyetlerinin azaltılması, yasal yükümlülüklerden kaçınmak ve işçilerin örgütlenmelerini engellemek amacıyla bu yola gidilmektedir. Kanun koyucu kötü uygulamaları örnek olarak alt işveren işçilerinin korunması amacıyla sözleşme özgürlüğüne önemli ölçüde müdahale etmiştir. Öyle ki bir işverenin hangi tür işlerini alt işverenlere verebileceğini belirlemiş, uzmanlık gerektirmeyen asıl işin bir bölümünün alt işverenlere verilmesini yasaklamıştır. Bunun gibi başka yasak ve sınırlamalar da getirilmiştir. Kanunda öngörülen asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik yasak ve sınırlamalara aykırılığın yaptırımı bu işlerde çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılması olarak öngörülmüştür. Konu bu yönü itibarıyla Türk Hukukuna özgüdür. Diğer ülkelerde bizdeki gibi bir düzenlemeye rastlanmamaktadır.

Konuya ilişkin ilk düzenleme 1936 yılında çıkarılan ilk İş Kanunumuz olan 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Kanunun 1.maddesinin dördüncü fıkrasına göre; “İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele aktetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren meş’uldur”. Burada “üçüncü şahıs” olarak belirtilen “alt işveren” ya da “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” tanımlanmamıştır. Kanun koyucu hangi işlerin alt işverenlere verilebileceğini değil bir işverenin işyerinde çalışan diğer işveren (alt işveren) işçilerine karşı da sorumlu olacağını düzenlemiştir. Diğer taraftan asıl işverenlerin sorumlu oldukları miktarları alt işverenlerin hak edişlerinden kesme yetkisi verilmiştir. Böylece alt işveren işçilerinin hakları

güvenceye kavuşturulmak istenmiştir.

Düzenlemenin amacı işçilerin haklarının güvence altına alınmasıdır. Bu nedenle maddenin gerekçesi ve mecliste tartışmalarda hep şu hususlar vurgulanmıştır;

* “Aracı” diye nitelenen alt işverenler

genellikle ekonomik yönden daha zayıf durumdadır,

* Bunların üstlendikleri işler de genellikle geçici nitelikte olup işlerini tamamladıktan sonra başka yerlere gidip başka işverenlerden iş almaktadırlar,

* Bunlar iş aldıkları yerden temin





ettikleri işçileri çalıştırıp haklarını ödemedi başka yerlere gitmektedir,

* İşçiler bunları bulmakta güçlük çekmekte ve bular da alacaklarını alamamaktadır,

* Aracılara (alt işveren) iş veren asıl işverenler sabit ve ekonomik yönden

daha güçlü durumdadır,

* İşçiler başka işveren (alt işveren) aracılığı ile işe girmiş olsalar dahi bunların emeklerinden asıl işverenler de yararlanmaktadır,

* İşçilerin ödenmeyen işçilik alacaklarından asıl işverenler de sorumlu

tutulması halinde iş verdikleri alt işverenlerin niteliklerine daha çok dikkat edeceklerdir,

* Bu düzenleme işçiye güvence getirirken asıl işverene ek bir yük getirmekte, asıl işverenlere gerekirse sorumlu oldukları miktarları hak edişlerden kesme yetkisi verilmektedir,

* Böylece işçilerin hakları güvence altına alınırken menfaat dengesi sağlanmış olmaktadır.

Madde uzun yıllar sorunsuz bir şekilde uygulanmıştır. Madde metnindeki asıl işverenlerin sorumluluğuna ilişkin hükmün ne tür bir sorumluluk olduğu konusunda çıkan tartışmalara son vermek için 1950 yılında 5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunla değişiklik yapılmış ve tartışmalara son verilmiştir. Anılan Kanunla madde metni şu şekilde değiştirilmiştir; “İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler bu araçlar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar”. Söz konusu hükmün madde gerekçesinde “...bu suretle eskiden olduğu gibi işçi alacaklarından sade asıl iş veren değil fakat onunla beraber araçlar da sorumlu tutulmuş ve işçi ücretlerinin teminatı kuvvetlendirilmiştir” denilmiştir. Görüldüğü gibi maddede yapılan değişikliğin amacı işçilerin haklarını güçlendirmektir.

1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunun 1. Maddesinin son fıkrası ile ““Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanun'dan veya hizmet aktinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur” hükmüne yer verilmiştir. 931 sayılı İş Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir. Bunun üzerine 1475





sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 1475 sayılı Kanun diğer birçok hükümlerinde olduğu gibi 931 sayılı Kanunun yukarıda anılan hükmünü aynen almıştır. Bu düzenlemede alt işverenler “diğer işveren” olarak nitelendirilmiştir. Eskisinden farklı olan bu düzenlemede asıl işverenlerin sorumluluğuna gidilebilmesi için işçinin münhasıran asıl işverenden alınan işte çalıştırılıyor olmasının yanında sorumluluğun asıl işverenden alınan işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerden kaynaklanması gerekir.

931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarının 1. Maddesinin son fıkrası ile münhasıran asıl işverenden alınan işlerde çalışan alt işveren işçilerine karşı asıl işverenler sorumlu tutulurken, 29. Maddesi ile bunların sorumlu oldukları miktarları hak edişlerden kesme yetkisi veren özel bir düzenleme yapılmıştır. Anılan 29. Madde esasen kamu kuruluşlarına yöneliktir. Kamu Tüzel Kişilerine ve Bunların Bazı Kuruluşları İle Özel Sektöre İlişkin Ödevler başlığını taşıyan 29. maddeye göre kamu kuruluşları müteahhitlere verdikleri işlerde istihkakları ödemededen önce işyerinde çalışan müteahhit veya taşeron işçilerinden ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyenler varsa istihkaklardan ödemelerini, bunun için istihkak ödeneceğini işyerinde ilan edeceklerini, müteahhitlerin idaredeki teminat ve istihkakları üzerinde yapacakları devir ve el değiştirme işlemleri ile haciz işlemlerinin işçilerin ücretlerinden fazlası hakkında hüküm ifade edeceğini hüküm altına almıştır.

1960 yılında 161 sayılı Kanunla Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 94 No.lu Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik Sözleşmesi onaylanmıştır. Sözleşme kamu makamlarının müteahhit veya taşeronlara vermiş oldukları işlerde çalışan işçilere aynı işkolunda yapılmış olan toplu iş sözleşmesi veya mevzuatla tanınan haklardan

daha aşağı olmayacak çalışma şartlarının sağlanmasını, işçilerin bu haklarını elde edebilmeleri için hak edişlerden kesinti yapılmasını ya da herhangi başka bir yolla uygun tedbir alınmasını öngörmektedir.

94 sayılı Sözleşme ve 1475 sayılı İş Kanununun yukarıda anılan 29. Maddesine uygun olarak Bakanlar Kurulu çeşitli tarihlerde Kamu Kuruluşlarında Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Genel Esaslar yayınlamıştır.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesi ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi uygulamada karşılaşılan sorunlar ve Yargıtay’ın kararları doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Buna göre;

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”.

Daha önceki düzenlemelerden fark-

lı olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmağa çalışılmış, alt işverene verilebilecek işler sınırlandırılmış, getirilen sınırlandırmalara aykırılık veya muvazaa halinde alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılarak işlem göreceği hükmüne yer verilmiştir. Düzenlemedeki asıl işlerin işverence yapılması gerektiği, bunların ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverenlere verilebileceği hükmü uygulamada özellikle kamu işyerlerinde büyük sıkıntılar yaratmıştır. Buna dayalı olarak Yargıtay temizlik işlerinin Belediyelerin asli işi olduğu, belirtilen hüküm nedeniyle bunların alt işverenlere verilemeyeceğini, aksi takdirde bu işlerde çalışan işçilerin Belediyenin işçisi sayılacakları, işleri üstlenen alt işverenlerin (taşeron) işverenlik sıfatları bulunmadığından bunlara karşı açılan davaların husumet yokluğundan reddedilerek Belediyelere yönelik olarak işe iade kararları vermiştir. Daha sonra Belediye Kanununda değişiklik yapılarak temizlik işlerinin ihale yoluyla yaptırılabilmesi hükmüne yer verilmiştir. Yargıtay bu değişiklikten sonra Belediyelerin temizlik işlerini alt işverenlere verebileceklerine asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sırf bu nedenle geçersiz sayılamayacağına hükmetmiştir.

2006 yılında 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesine 5538 sayılı Kanunla iki fıkra eklenmiştir. Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak, bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya, bunlara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sos-



yal yardımlardan yararlanmaya hak kazanamayacakları hükmü getirilmiştir. Ayrıca, yükleniciler dışında kalan diğer işverenler tarafından çalıştırılanlar ile doğrudan kendileri çalışanların da aynı hükümlere tabi oldukları, hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; işe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıkla-

rına bırakılması ile aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamayacağı belirtilmiştir.

2008 yılında 5763 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun 3. Maddesinde değişiklik yapılarak, alt işverenlerin asıl işverenden alacakları yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle

birlikte işyerlerinin tescilini yaptıracakları, bu belgelerin gerektiğinde iş müfettişlerince inceleneceği hükmüne yer verilmiştir. Anılan hükme göre inceleme sonucunda müfettişlerin işlemin muvazaalı tespit etmeleri halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporunun işverenlere tebliğ edileceği, bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği, itiraz üzerine verilen kararların kesin olduğu belirtilmiştir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. Anılan 3. Maddede alt işverenlerin işyerlerini Bölge Müdürlüklerine tescil ettirirken asıl işverenden alacakları yazılı alt işverenlik sözleşmesini vermek zorunda olduklarına ilişkin düzenleme karşısında asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin yazılı yapılması zorunluluğu vardır. Nitekim Yönetmelik de alt işverenlik sözleşmesi ve eklerinin Bölge Müdürlüğüne verileceğini belirtmiştir. Müfettişler bu sözleşme ve diğer belgeleri inceleyerek aradaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığına karar vereceklerdir. Muvazaanın işverenlerden alınan belgelere dayalı olarak ve masa başında tespiti teknik olarak mümkün değildir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescilli ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Buna uygun olarak Alt İşveren Yönetmeliği yayınlanmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usuller 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ile düzenlenmiştir. Her türlü kaynaktan karşılanan mal veya hizmet alım ihaleleri bu Kanun hükümlerine tabidir. Kanunun 4. Maddesinde mal ve hizmet tanımı yapılmıştır. Buna göre mal, satın alınan her türlü ihtiyaç maddelerini





ifade ederken, hizmet "Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, taahhüt, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikri ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetler" olarak tanımlanmıştır. Bu Kanunda belirtilen esas, usul ve işlemlerin yapılmasında görevli ve yetkili Kamu İhale Kurumu kurulmuştur(m.53/I-a). Kurum, bu Kanunun ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun uygulanmasına ilişkin standart ihale dokümanı, tip sözleşme, yönetmelik ve tebliğler çıkarmaya yetkilidir. Standart ihale dokümanları, tip sözleşmeler, yönetmelik ve tebliğler Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulur(m.53/I-b-9).

Kamu İhale Kanununa göre yapılan ihalelere ilişkin sözleşmelerin düzenlenmesi ve uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Uygulamada birliğini sağlanması için mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinde Resmi Gazetede yayımlanan Tip Sözleşmeler kullanılacaktır(m.5). Kanun sözleşmelerde yer alması zorunlu unsurları da belirlemiştir(m.7).

2009 yılında Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği ve Hizmet Alım Tip Sözleşmesi yayımlanmıştır. Kamu kuruluşlarının hizmet alımlarına ilişkin ihalelerde ve ihale sonucu imzalanan sözleşmelerde Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik ve Tip Sözleşme imzalanmaktadır.

Alt işverenlik uygulamasına hep bu işverenin işçilerinin korunması yönünden yaklaşmıştır. Buna ilişkin düzenlemeler de hep bu husus ön planda olmuştur. Buna ilişkin ilk düzenleme olan 1936 yılındaki 3008 sayılı İş Kanununun gerekçesinde ve TBMM'de görüşül-

mesi sırasında da hep bu hususa vurgu yapılarak, müteahhit veya taşeronların ekonomik yönden daha zayıf durumda olmaları ve üstlendikleri işlerin genellikle geçici nitelikte olması nedeniyle işlerini bitirip başka yerlere gittikleri, bu işlerde çalışan işçilerin bunları arayıp bulmakta ve alacaklarını almakta güçlüklerle karşılaştıkları, bunlara iş veren asıl işverenlerin sabit oldukları ayrıca ekonomik yönden daha iyi durumda olmaları, dolaylı da olsa işçinin emeğinden bunların da istifade ettikleri gerekçesiyle bu işlerde çalışan işçilerin alacaklarının güvence altına alınması için asıl işverenlerin sorumluluğunun kabul edildiği belirtilmiştir. Uzun yıllar sorunsuz bir şekilde uygulanmıştır. Ancak 1980'li yıllardaki aşırı enflasyon, buna bağlı olarak işçi ücretlerinin kısa sürede reel olarak değer kaybetmesi, bunu engellemek için toplu iş sözleşmelerinde periyodik ve yüksek zam oranlarının belirlenmesi işverenleri bundan kaçınma yolları aramaya itmiştir. Alt işveren uygulaması bu dönemde mecrasından çıkacak şekilde işçilerin toplu sözleşme düzeninin dışına itilmesi ve yasal yükümlülüklerden kurtulma yolu olarak görülmüştür. Buna karşılık Yargıtay önüne gelen olaylarda kötüye uygulamaları önemli ölçüde engelleyecek isabetli kararlar vermiştir.

Bazı işverenlerin toplu iş sözleşmesi imzaladıktan sonra yeni sözleşmeyle üstlendikleri yükümlülüklerden kurtulabilmek için işyerinin bazı bölümlerini alt işverenlere devretmiş gibi göstermeleri ve burada çalışan işçilerin artık kendi işçileri olmadığı, bu nedenle toplu iş sözleşmesinden de yararlanamayacakları bunların başka işveren (alt işveren) işçileri olduğunu iddia etmeleri karşısında, Yargıtay alt işveren olarak gösterilen işverenlerin gerçekte bağımsız ayrı işveren olmadıkları, asıl işverenle aralarında organik bağ olduğu, bundan bağımsız hareket edemedikleri, başta işçi alma çıkarma olmak üzere işçilere verilecek ücret ve sosyal hakları yine asıl işverenlerin belirlediği bu nedenle asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğu bu işçilerin de asıl işverenin taraf olduğu

toplular iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine hükmetmişti. Esasen Yargıtay kararına konu olan olaylarda gerçekte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olmadığı, bu işçilerin de asıl işverenin işçileri sayılması gerektiği toplu iş sözleşmesinden de asıl işveren işçisi sıfatıyla yararlanmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak Yargıtay bu ayrımı yapmaksızın asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olduğu durumlarda da alt işveren işçilerinin asıl işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları yönünde karar vermişti. Bu karar öğretide haklı eleştirilere konu olmuştu. Zira toplu görüşme yapılırken alt işveren işçileri yetki tespitinde dikkate alınmadığı gibi toplu pazarlıkta alt işveren temsilcileri de yer almamaktadır. Konu tamamen muvazaa ve kanuna aykırılık gibi alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğu durumlara özgü olarak bu işçilerin asıl işveren işçisi sayılmaları durumuyla sınırlı kabul edilmesi gerekirdi. Yargıtay daha sonra bu görüşünden dönerek geçerli alt işverenlik ilişkilerinde alt işveren işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağına hükmetmiştir.

Yargıtay'ın uygulamada alt işverenlik ilişkisinin kötüye kullanıldığı ve geçersiz olduğunu tespit ettiği durumlar, bunların önlenmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanununda madde metnine işlenmiştir. Özellikle asıl işin verildiği, bandın bir tarafında asıl işveren diğer tarafında alt işveren işçilerinin çalıştığı durumları önlemek için yardımcı işler dışında uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverenlere verilmesi yasaklanmıştır. Özellikle toplu iş sözleşme sonrası işyerinin bir bölümünün alt işverenlere devredilmiş gibi gösterilerek burada çalışan işçilerin artık alt işveren işçisi sayıldığı bunların daha düşük ücretle çalışmaya zorlandıkları durumu engellemek için maddeye "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz" hükmü getirilmiştir. Asıl işverenlerin kendilerine yakın bir işçisini alt işveren gibi göstermelerini engellemek için de "daha önce o işyerinde



çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz” hükmü getirilmiştir. Daha sonra “Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler” hükmüne yer verilmiştir.

Görüldüğü gibi bu düzenlemelerin tamamı zaten uygulamada mahkeme veya Yargıtay tarafından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz sayıldığı durumlara ilişkindir. Bunların Kanunun metnine girmesi isabetli değildir. Her bir olay kendi içinde ele alınmalı, kanuna aykırılık, muvazaa, hakkın kötüye kullanılması, dürüstlük kuralı ve tüzel kişilik perdesinin aralanması gibi ilkelere sonuca gidilmelidir. Bu konuların madde metninde düzenlenmiş olması hâkimin belirtilen ilkeleri uygulayarak hukuku geliştirmesinin önünü engellemiş büyük ölçüde kavram kargaşasına da yol açacak şekilde tüm geçersizlik halleri “muvazaa” olarak nitelendirilmesine yol açmıştır.

Borçlar Kanununda öngörülen bütün sözleşmeler için geçerli olan kurallar alt işverenlik sözleşmesi yönünden de geçerlidir. Ayrıntısına girmeden kısaca belirtmek gerekirse, taraflar Kanunun gösterdiği sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla serbestçe sözleşme yapabilirler. Emredici hukuk kurallarına, kanuna, ahlaka, kamu düzenine veya kişi haklarına aykırı sözleşmeler yapılamaz (BK. m.19). Diğer taraftan sözleşmenin taraflarının ehliyetli olması, serbest iradelerine dayalı ve kanunda öngörülen şekil koşuluna uyularak yapılmış olması gerekir. Sözleşmelerin geçersizliği genel olarak yokluk, butlan ve iptal edilebilirlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Yokluk ve butlan hallerinde sözleşme kesin hükümsüzdür. Yoklukta sözleşme için gerekli muhteva görünüş itibarıyla de meydana gelmemiştir. Butlanda ise gerekli muhteva olmakla birlikte hukuk düzeni buna uygun sonuç bağlamamaktadır. Genel olarak butlan sebepleri; temyiz kudretinden yoksunluk, şahsiyet haklarının ihlali, şekle aykırılık, hukuka

aykırılık, ahlaka aykırılık, kamu düzenine aykırılık, konusunun imkânsız olması, muvazaa ve kanuna karşı hile olarak belirtilmektedir. Alt işveren uygulamasında muvazaa ve kanuna karşı hile sıklıkla karşımıza çıkmaktadır.

Öğreti ve Yargıtay kararlarında değişik tanım yapılmakla birlikte genel olarak “muvazaa” tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla yaptıkları bir sözleşmenin aralarında hüküm doğurmayacağı veya bunun yerine başka bir sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurması konusunda anlaşmış olmalarıdır.

Muvazaanın unsurları;

- * Üçüncü kişileri aldatma kastı,
- * Görünürdeki işlem,
- * Muvazaa anlaşması veya gizli işlemdir.

Taraflar görünüşteki işlemin hüküm ve sonuç doğurmasını istemedikleri için bu sözleşme geçersizdir. Buna karşılık gizli işlem şayet şekil şartına tabi ise ancak buna uygun olarak yapılmışsa geçerlilik kazanacaktır.

Tarafların aralarında yaptıkları sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmasını istedikleri, bunun geçersiz olması veya yerine başka bir sözleşmenin geçerli olmasını istemedikleri durumlarda muvazaadan söz edilmez. İş Hukuku alanında özellikle alt işverenlik uygulamasında sıklıkla tarafların görünüşte yaptıkları sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmasını istedikleri görülmektedir. Bunun teknik olarak muvazaa şeklinde nitelendirilmesi mümkün değildir. Buna rağmen Yargıtay kararlarında ve Alt İşveren Yönetmeliğinde bu durumlar “muvazaa” olarak nitelendirilmektedir ki bu durum yozlaşmanın varlığı boyutu göstermesi açısından ilginçtir. Belki diğer geçersizlik halleri ile muvazaanın sonucu aynı olabilir. Ancak temel kavramların yerli yerinde ve tam olarak kullanılması gerekir.

4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisine

yönelik olarak bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bunların başında alt işverenlik ilişkisini doğuran sözleşmenin konusu gelmektedir. Kanun ancak yardımcı işlerin veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin konu edinileceğini hükme bağlamıştır. Özellikle sözleşmenin konusunun asıl işin bir bölümünün olduğu durumlarda Kanun bu işin alt işverenlere verilemeyeceğini hükme bağlamıştır. Bu nitelikteki işlerin yapımını konu edinen alt işverenlik sözleşmeleri “muvazaa” değil “Kanuna aykırılık” nedeniyle geçersiz kabul edilecektir. Bunun gibi Kanun asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafında işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağını hükme bağlamıştır. Buna aykırı sözleşmeler yapılamayacaktır. Dikkat edilirse buradaki Kanuna aykırılık asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin unsurlarına yönelik değildir. Buradaki geçersizlik anılan nitelikteki işçinin ücret ve sosyal haklarına ilişkin çalışma koşullarına yöneliktir. Bu düzenlenme karşısında daha önce asıl işverenin yanında çalışmış olan bir işçi ile alt işverenin daha düşük ücret ve sosyal haklar ödeneceği konusunda anlaşmış olmalarının hükmü yoktur. Burada da Kanunla belirlenmiş bir sınırlama ve dolayısı ile Kanuna aykırılık nedeniyle geçersizlik söz konusudur. Geçersizlik iş sözleşmesinin ücret ve sosyal haklara ilişkin hükmüdür. Yoksa alt işverenlik sözleşmesinin geçersizliğine yönelik değildir. Bir başka Kanuna aykırılık hali de daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulmasıdır.

Muvazaadan söz edebilmek için tarafların üçüncü şahısları aldatmak amacıyla görünüşte alt işverenlik sözleşmesi yapmaları, gerçekte bu sözleşmenin geçerli olmasını istememeleri veya bunun yerine başka bir sözleşmenin geçerli olmasını istemeleri gerekir. Görünüşteki işleme bakılarak muvazaanın tespiti pek mümkün olmaz. Zira muvazaa tarafların gerçek iradelerinin araştırılmasını gerektirir. Bu da çoğunlukla keşif ve



DOSYA •

yerinde inceleme gerekir. Ayrıca muvazaanın tespiti teknik bir konu olup hâkimin görevine girmektedir. Alt işverenin Bölge Müdürlüğüne vereceği belgelere bakarak müfettişin masa başında muvazaayı tespit etmesi son derece güçtür. İş Kanununun 3. Maddesi ve Alt İşveren Yönetmeliğindeki mu-

vazaaya ilişkin düzenlemeler kanuna aykırılık, kanuna karşı hile ve muvazaa kavramlarını özdeş kabul etmektedir. Hukuk tekniği yönünden bunu isabetli bulmak güçtür.

Yönetmeliğin dayanağı olan Kanunun 3. Maddesi müfettişlerin incelemesini muvazaa ile sınırlamıştır. Bu

durumda Yönetmelik müfettişlerin “muvazaa” adı altında Kanuna aykırılıkların denetimini yapma yetkisi de verdiğinden Kanuna aykırı olduğu da söylenebilecektir. Diğer taraftan yukarıda açıklandığı gibi kanuna aykırılığın yaptırımı butlan olup üçüncü kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Bu hükmün uygulanması ceza yaptırımı yönünden





önem taşımaktadır. Kanunun yaptırıma ilişkin 98. Maddesi “3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir” hükmünü içermektedir. Görüldüğü gibi buradaki ceza yaptırımını “muvazaa” ile sınırlı tutulmuştur. Muvazaayı hâkim

belirleyecektir. Ceza Hukukunun suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği buradaki muvazaanın aslında Kanunla getirilen sınırlamalara aykırı alt işverenlikler için de geçerli olacağı söylenemez. Bunun doğal neticesi 98. Maddeye göre para cezası ancak işyerinin muvazaalı bildiriminde uygulanacak bunun dışındaki geçersizliklerde uygulanamayacaktır. Kanun koyucunun amacının bu olduğunu söylemek güçtür. Ancak teknik kavramların yerli yerinde kullanılmamasının doğal sonucu bunların yozlaşması ve istenmedik sonuçların ortaya çıkmasıdır. Belirtilen durum bunun tipik örneklerinden biridir.

Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması alt işverenlik ilişkisinde uygulama alanı olan önemli ilkelerdir. Bunun dayanağı Medeni Kanunun 2. Maddesidir. Anılan maddeye göre; “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” Bununla Kanun veya sözleşme metnine sıkı sıkıya bağlı kalmanın doğuracağı adaletsiz sonuçların giderilmesi mümkün olmaktadır.

Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisi özellikle Ticaret Hukuku ve Borçlar Hukuku alanında uzun zamandan beri uygulanmaktadır. Bununla tarafların tüzel kişilik kavramının ardına gizlenerek alacaklıları zarara uğratmaları, sözleşmeden doğan yükümlüklerini ihlal etmeleri veya üçüncü kişileri zarar verici nitelikteki davranışların önüne geçilmekte, tüzel kişilik perdesi aralanarak ardında yer alanlara el uzatılmakta, tarafların tüzel kişilik vasıtasıyla elde etmek istedikleri amaç engellenmektedir. Bu teori işçinin korunması amacını güden İş Hukukunun yapısına daha uygun olup başta asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile geçici (ödünç) iş ilişkisi olmak üzere işçilik alacaklarının tahsilinde yaşanan birçok sorunun çözümünde başvurulması gerekir. Tüzel kişi ile bunu oluşturan ortaklar arasındaki mal ayrılığı prensibinin mutlak olarak uygulanması bazen haksız sonuçlara

yol açabilir. Bazen de tüzel kişinin ortakları ya da yöneticisi mal ayrılığı sistemini kötüye kullanabilir. İşte bu durumlarda tüzel kişi ve onu oluşturan ortaklar veya yöneticiler arasındaki mal ayrılığı prensibi göz ardı edilerek (tüzel kişilik perdesi aralanarak) borçlardan hem tüzel kişinin kendisi hem de anılan kişiler (ortak veya yöneticiler) birlikte sorumlu tutulmaktadır. Bazen de alacaklıya karşı iki ayrı tüzel kişi özdeş kabul edilerek her ikisi birden sorumlu tutulmaktadır. Böylece kişilerin tüzel kişilik kavramının ardına gizlenerek kanuna karşı hile veya dürüstlük kuralına aykırı davranışlarıyla alacaklıların zarara uğraması önlenmektedir. Özellikle farklı tüzel kişilerin malvarlıklarının ya da tüzel kişi ile ortakların alanlarının karışması, tüzel kişi üzerinde belirli bir grubun hâkimiyet kurması ile yetersiz sermaye durumlarında tüzel kişilik perdesinin aralanmasına başvurulmaktadır. Alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğu durumlarda işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak, işçilik haklarından sadece asıl işverenin sorumlu tutulması bu işverenin malvarlığının yeteriz olduğu durumlarda isteneni tam olarak vermemektedir. Bu gibi durumlarda tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinin uygulanması isabetli olacaktır. Böylece alacaklardan sadece tüzel kişi asıl işveren sorumlu olmayacak bunun yanında alt işveren olarak gösterilen diğer işveren ile tüzel kişilerin (asıl işveren ve alt işveren) ortaklarının sorumluluğuna da gidilebilecektir. İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesindeki alt işverene ilişkin düzenlemenin amacı işçilik alacaklarının tahsili yönünden bu teorisinin uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Bunun için yasal bir düzenlemeye ihtiyaç da yoktur. Sorunların çözümünü hep yasal düzenleme yapılmasında aramak yerine gelişmiş ülkelerde olduğu gibi hukukun genel ilkelerinden yararlanarak somut olaya ilişkin çözümler üretilmesi daha isabetli olacaktır.



İş Mevzuatımız Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekte Yetersizdir

Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Çalışma hayatımızda ciddi bir sorun olarak alt işveren uygulaması, 1990'lı yıllardan sonra ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle alt işveren işçilerinin sendikası ve düşük ücretle çalıştırılması, işyerlerinde bu uygulamaya gidilmesinin en önemli nedenidir. Son zamanlarda da emekli olan ya da değişik sebeplerle kamudan ayrılan işçilerin yerine kamu işçisi alınmamakta, ihtiyaç hizmet satın alma yoluyla alt işverenlere bırakılmaktadır. Öyle ki bir işyerinde yüzde ellilere, bazen de yüzde seksenlere ulaşan bir alt işveren uygulaması ortaya çıkmaktadır. Bu durum bir yandan sosyal politika olarak alt işveren uygulamasını sınırlandırmak amacıyla mevzuatı geliştirirken diğer yandan başta kamu olmak üzere bu mevzuata aykırı bir şekilde alt işveren işçiliğinin giderek artması gibi tezat bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu uygulama yaygınlaşmaya devam ettikçe, getirdiği sorunların da basit olmadığı; önceden öngörülemez bazı ekonomik ve sosyal sorunları da barındırdığı görülmektedir.

Asıl işveren işçisi iken ileride alt işveren işçisi yanında çalışmak zorunda kalmamak ve “komşusu aç iken tok yatan bizden değildir” temel felsefesi ile alt işveren işçilerinin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatleri için ortak bir dayanışma ve mücadeleye ihtiyaç bulunmaktadır. Sorun öncelikle yasal çerçevede ele alınarak tarafları memnun edici bir hukuki çözüme ihtiyaç duymaktadır. İş mevzuatımız açısından gelişmekte olan bu sorun karşısında net ve herkesi memnun edici bir düzenlemenin mevcut olduğunu ileri sürmek güçtür.

İş mevzuatımızda önce 3008 sayılı İş Kanunumuzda ele alınan bu sorun



“işçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele aktetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mes'uldür” (3008 sayılı Eski İş Kanunu m. 1) hükmü ile sadece asıl işverenin sorumluluğu açısından düzenlenmiştir. O zamandan bu yana da sorun sadece asıl işverenin müteselsil sorumluluğu etrafında düşünülmüştür.

Sorunun sadece asıl işverenin sorumluluğu etrafında ele alan iş mevzuatımız bu durumda dahi art niyetli uygulamalar karşısında yetersiz kalmaktadır. Çünkü işçiye sadece asgari ücret ödeyen alt işverenin iflas etmesi halinde iflastan önceki kısa dönemde işçinin ücretini 10 katı arttırması ve sigorta primine esas kazanç olarak da bildirmesi ve bu7 öde-

meleri yapmaması durumunda asıl işverenin müteselsil sorumluluğu nedeniyle haksız bir yük altına girmesi söz konusu olabilmektedir. Son zamanlarda özellikle kamudan iş alan alt işverenlerin bu tür uygulamalara gittiği görülmektedir.

Müteselsil sorumluluk ilke olarak alt işveren işçisini korumaktadır. Ancak asıl işveren yönünden halen bir çok kapalı konu bulunmaktadır. İşçinin doğrudan doğruya asıl işverene dava açması ve alacağını alması durumunda rücu hakkını kullanarak alt işverene dönen asıl işveren, alt işverenin ibra edilmesi, alacağın daha önce ödenmemiş olması ya da alt işveren ile kurulan sözleşmenin ifasında sonra zamanaşımının ortaya çıkması gibi hallerde sorumluluğu tek başına üstlenmesi mümkündür.

İş mevzuatımız alt işveren ilişkisinin sorumluluk hükmü dışında diğer önemli sorumlularına değinmemekle birlikte işyerinde alt işveren dışındaki diğer işverenlere ilişkin sorunlarda da suskun durmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu alt işveren tanımını sadece işyerinde işi ve işyerini paylaşan ve işçilerini münhasıran sadece o işyerinde çalıştıran işverenlerle sınırlı tutmuştur. Oysa işyerindeki iş gören işverenler sadece bu alt işverenlerden ibaret değildir. İşyerinde;

1- İşyerini ve işyerindeki işi paylaşan ancak işçilerini sadece o işyerinde çalıştırmayan aynı zamanda diğer işyerlerinde de çalıştıran işverenler (ki işyeri açısından bunlar da alt işverenle aynı konumdadır),

2- İşveren sayılmayan kişinin işyerini ve işi paylaşan ve işçilerini sadece o

işyerinde çalıştıran diğer işveren,

3- İşyerini paylaşmamakla beraber işi paylaşan iş görenler,

4- İşyerinde geçici bir nedenden dolayı bulunan ve işçi istihdam eden işverenler,

5- İş görme edimi bir işverenden devir alınan ödünç işçiler,

İş mevzuatımız alt işveren ve onun gibi işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenlere ilişkin yeterli bir çözüm üretmemektedir. Müteselsil sorumluluk ilke olarak işçiyi korumakla birlikte uygulamanın bütün sorunlarına çare olamamaktadır.

İşyerinde iş alan diğer işverenlerle kurulan üçlü ilişkinin uluslararası hukukta gündeme geldiği ve sorunun ilk defa burada tartışılarak günümüze bütün “diğer işveren” ilişkilerine ışık tutacak nitelikte hazırlandığı görülmektedir. Ülkemizce 1960 yılında 161 sayılı Kanunla onaylanan “Kamu Makamları Tarafından Yapılan Sözleşmelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin”, (Cooperation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952) 94 sayılı İLO sözleşmesi temel olarak, müteahhit ve taşeron olarak kavramlaştırılan alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerine tanınan haklar ile asıl işverenin işçilerine tanınan hakların ve çalışma şartlarının aynı olmasını öngörmüştür.

Bu düzenleme ile alt işveren ilişkisinden doğan çalışma hayatının sorunlarının çözümünde temel bir ilke belirlenmiştir. *Bu ilkeye göre alt işveren işçilerinin çalışma şartları ile asıl işveren işçilerinin çalışma şartları eşit düzeyde olmalıdır.* Sözleşme, sadece alt işverenler için değil, işyerini devir alan işverenler için de aynı sonucun gerçekleşmesini istemektedir. Bu nedenle, “taşeronlar veya mukaveleyi devir alan şahıslar tarafından yapılan işler hakkında uygulanır” hükmü getirilmiştir.

Sözleşme hükümleri getirdiği temel ilke hariç, 1952 yılının şartlarına göre çok ileri bir düzeydedir. Ancak 2010 yılının şartları bakımından aynı sonuca ulaşmak mümkün değildir.





Sözleşme müteahhit ve alt işveren işçilerinin ücret haklarının korunması ve eşit seviyeye getirilmesi amacıyla;

“1. Sözleşme’nin şumulüne giren mukaveleler, ilgili işçilere işin yapıldığı aynı bölgedeki iş kolu veya sanayide aynı mahiyetteki iş için:

v. Kollektif mukavele yolu ilgili veya ilgili sanayi veya iş kolundaki işçi veya işverenlerin mühim bir kısmını temsil eden işçi ve işveren teşekkülleri arasında tensip edilmiş diğer bir müzakere usulü yolu ile,

a. Hakem kararı yolu ile, veya,

b. Milli mevzuatla:

Tespit edilmiş olanlardan daha az elverişli olmayan ücretleri (Ödenekler dahil), iş müddetlerini ve diğer çalışma şartlarını garanti eden hükümleri ihtiva edecektir.

2. Bundan evvelki fıkra zikrolu-

nan çalışma şartları, işin yapıldığı bölgede, yukarıda yazılı şekillerden birine göre tanzim edilmediği takdirde, mukavelelere ithali gereken maddeler, ilgili işçilere:

a. Benzeri en yakın bölgedeki ilgili iş kolu veya sanayide aynı mahiyetteki bir iş için kollektif mukavele veya mutabık kalınan diğer bir muzakere usulü yoluyla yahut hakem kararı veya milli mevzuat yoluyla tesbit edilmiş olanlardan;

b. Veya, kendisiyle mukavele yapılan müteahhidin iş yaptığı iş kolu veya sanayiye mensup benzeri şartlar içinde bulunan işverenlerin o iş kolu veya sanayide riayet ettikleri genel seviyeden,

Daha az elverişli olmayan ücretleri (ödenekler dahil), iş müddetlerini ve diğer çalışma şartlarını garanti edecektir.”

Hükmünü içermektedir.

Görülmektedir ki, 94 sayılı sözleşme sadece alt işveren asıl işveren ilişkisi gibi sorunu dar seviyeden ele almamakta, iş-

verenin işyerinde alt işveren dışında işçi çalıştıran diğer işverenleri de kapsadığı gibi doğrudan doğruya kamudan iş alan müteahhitleri de kapsamaktadır.

94 sayılı sözleşmenin temel varsayımı, kamudan belli alanlarda iş alan ya da kamunun işyerini ya da işini devir alan işverenlerin işçilerine sağladığı çalışma şartlarının ilgili sanayi, işkolunda genel olarak işçi ve işverenlerce kabul edilen çalışma şartlarının ve ücret seviyesinin garanti edilmesidir. Bu bakımdan asıl işverenden iş alan diğer işverenler de 94 sayılı sözleşme kapsamında değerlendirilmelidir

94 sayılı sözleşme, sadece alt işveren ilişkisine değinmemiştir. Sözleşme alt işveren dışında işyerindeki diğer işverenleri ve bağımsız olarak iş alan müteahhitleri kapsamaktadır. Sözleşmedeki asıl amaç, diğer işverenlerin ya da müteahhitlerin işçilerine tanıdıkları hakların emsal işyerlerinde işverenlerin tanıdığı, işçilerin elde ettiği haklardan daha düşük olmamasıdır. Sözleşme bu eşitliğin sağlanması ihtiyacını kısmen gidermeye çalışmaktadır.

Sözleşme öncelikle kamu işyerlerini kapsamakla bir sınırlılık meydana getirmektedir. Diğer taraftan aynı sanayi ya da işkolunda tanınan alt seviyedeki yaygın uygulamayı işyerindeki uygulamadan ayırarak bir ikilik meydana getirmektedir. Bu bakımdan sözleşme günümüz işyerlerinde karşılaşılan sorunların giderimi ihtiyacını karşılayacak nitelikte görülmemektedir. Ancak 1952’li yılların şartları ele alındığında o zaman itibariyle, meselelere yaklaşımı ve aldığı temel esaslar bugünün düzenleme ihtiyaçlarına yol gösterecek niteliktedir.

94 sayılı sözleşmenin düzenleme kapsamında 4857 sayılı İş Kanununda getirilen düzenlemeler karşısında öncelikle kamu makamlarından iş alan müteahhitler, bir işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenler ile bir işyerinde işçi çalıştıran alt işverenler ayrı ayrı ele alınarak alt işveren ilişkisine dair düzenlemeler yeniden gözden geçirilmelidir.





Alt İşveren: İş Hukukunun Altının Oyulması ve Yargı Kararları

Av. Murat ÖZVERİ

Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni

GİRİŞ

Alt işveren (Taşeron) uygulaması gündemde ki yerini korumayı sürdürmektedir. Zaman zaman başka konular öne çıksa da ya trajik bir iş kazası, ya yandaş bir şirkete verilen ihaleler, ya alınmayan güvenlik önlemleri sonucu ortaya çıkan yangın, patlama gibi olaylar yeniden dikkatleri alt işveren uygulaması üzerinde yoğunlaştırmaktadır.

* Bu makale daha önce Tes İş Dergisinin Mayıs 2008 tarihli sayısında s.109 vd. aynı başlık altında yayımlanmış olan çalışmanın Yargıtay'ın konuya ilişkin vermiş olduğu son kararlar dikkate alınarak yeniden düzenlenmiş halidir.

Yıllardır çalışma yaşamının kanayan yarası olarak süren alt işveren uygulaması, bazı belediyelerde alt işveren işçilerinin üst üste ölmesi, Tuzlada alt işveren işçilerinin adeta seri olarak iş kazaları geçirip yaşmalarını yitirmeleriyle uzun süre tartışılmıştır.

Özellikle Tuzla'da yaşanan seri iş kazaları alt işverenleri değim yerindeyse günah keçisi haline getirmiş, çoğunlukla kendileri de birer kurban olan alt işverenlerin hedef haline gelerek yargılanmaları sonucunu doğurmuş, alt işveren uygulamasını doğuran değişmez devlet politikaları, uygulamayı doğuran

asıl nedenler genellikle tartışmanın dışında bırakılmıştır. Bu nedenle öncelikle neden alt işveren uygulaması diye sorulmalı, sonra kimdir bu alt işveren sorusunun yanıtı verilmeli ve nasıl bu uygulama bu kadar hızla yaygınlaşmıştır sorularına yanıt aranmalıdır.

1. Alt İşveren Uygulaması ve Ucuz Kolay Yönetilen İş Gücü Gereksinimi

Sermayenin sınır tanımayan bir akışkanlığa kavuşup, iş gücünün ulusal sınırlar içerisinde hapis kalması, sermaye birikimini tamamlamış ülkelerden, sermayesi kıt, işgücü ise ucuz





ve bol olan ülke-
re doğru bir akışı da
beraberinde getirmiştir.

Hatta sermayesi az iş gücü bol “Üçün-
cü dünyanın giderek kapitalizmin ana
üreticisi olarak gelişimini sürdürdüğü,
Bu süreçte ulus-ötesi şirketlerin dünya
ticaretinin yönlendirilmesi ve küresel
kapitalizmin uluslararası işbölümünün
yeniden örgütlenmesi işlevini bizzat
yürüttükleri, vurgulanarak, “radikal
görüşteki bir çok iktisatçı ve sosyolog,
dünya kapitalizminin yeni bir aşama
içine girdiğini ve artık bir tür üçüncü
dünya kapitalizminden bahsedilebilece-
ği” savunulmaktadır. “Bu yoruma göre,
emeğin esnekleştirilip örgütsüzleştirile-
rek en acımasız şekilde sömürüldüğü ve
gezegenimizin bir çevre felaketine sü-
rüklandığı bu tür üçüncü dünya kapita-
lizmi, dünya çapında proleterleşmenin
hızlandırıldığı bir aşamayı ifade”¹ettiği
vurgulanmaktadır.

“Emeğin esnekleştirilip örgütsüz-
leştirilerek en acımasız şekilde sömü-
rüldüğü, bir tür üçüncü dünya kapi-
talizminde, alt işveren uygulaması bu
esnekleştirmenin merkezine oturan bir
uygulama olarak işverenler açısından
vaz geçilmez bir istihdam modeli haline
gelmiştir demek abartı olmayacaktır.

Alt işveren uygulamasının hızla yay-
gınlaştığı sektörlerde kabaca bakıldığında
hızlı büyümenin, kıran kırana rekabetin
olduğu her yerde alt işveren uygulama-
sının da yaygınlaştığını görmek olanak-
lıdır. Ölümle gündeme gelen Tuzla,
biraz daha genel ifade edecek olursa ter-
saneler sadece işçi ölümleri açısından
değil, alt işveren uygulamalarının yay-
gınlığı açısından da bu konuda çarpıcı
örnek konumundadırlar.

“Ulaştırma Bakanlığı’nın verilerin-
de, Türkiye gemi inşa sanayi’nin 2002 yı-
lında dünya sıralamasında 23üncü iken,
2007 yılında 1.8 milyon dwt’lik siparişle
8inci sıraya yükseldiği ifade edilmekte,
dünya genelinde yeni gemi teslimleri
son üç yılda % 89 büyümeye gösterirken,
Türkiye’nin aldığı yeni gemi siparişleri

aynı dönemde % 360 büyüdüğünün altı
çizilmektedir”²

II-Alt İşveren Dediğin Gökhan Serdar Ramazan Kısaca GSR

Günah keçisi ilan edilen alt işveren-
ler aslında sistemin bir diğer mağdurla-
rıdır. Sömürünün sihirli değneği haline

² Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulla-
rı ve Önlenebilir Seri Is Kazaları Hakkında Rapor
DISK / Limter-Is (Liman Tersane Gemi Yapım ve
Onarım İşçileri) Sendikası TMMOB-İstanbul İl
Koordinasyon Kurulu İstanbul Tabip Odası İstan-
bul İşçi Sağlığı Enstitüsü 22 Ocak 2008, s.56



gelen esneklik, üretimde esneklik adı
altında ana firma etrafında örgütlenmiş,
ana firmadan iş alan değişik hukuki for-
matlarda kendini ifade eden bir sistem
yaratmıştır. Sistemin ayırt edici özelliği
üretim sürecinin, bir işverene bağımlı-
lık ilişkisi içerisinde birden fazla işyeri
arasında paylaştırılmış olmasıdır.

Bu anlamda üretim sürecinin parça-
lara ayrılmasında etkin işlevler üstlenen
alt işveren uygulamalarını “ eve iş ver-
me”, “ evde çalışma” müteahhit “üstle-
nici, yüklenici” “aracı, komisyoncu “ , “
yan sanayi”, “sunucu / tedarikçi”, “ fason
üretim”³ başlıkları altında toplamak
olasıdır.

Nasıl adlandırılır olursa olsun, nasıl
bir çalışma sistemi içerisinde çalışıyor
olurlarsa olsun, bu alt işveren sistem-
lerinin ortak noktasını ana firmayla
(üst işverenlerle) olan ilişkilerindeki
bağımlılık olgusu oluşturmaktadır. Bu
bağımlılık ilişkisi içerisinde belirleyici
olan güç, ana firma, üst işverenlerdir.
Ana firmalar, pazarlık gücünün alt işve-
renlerden çok üstün olmasının rahatlığı
içerisinde, genellikle, fiyatları tek yanlı
olarak belirlemekte, alt işverenler ara-
sındaki rekabeti de kullanarak, genel-
likle fiyatlar ekonomik düzeyin, örneğin
ülkemizde asgari ücrete göre işçilik üc-
retleri toplamının altında dahi fiyatlarla
sözleşme yapılmakta, uygun olmayan
teslim tarihleri belirlenmekte, ana fir-
manın alt işveren firmayla diyaloga gir-
meden belirlediği teslim tarihleri için
alt işveren firmaları sıkıştırılmakta, sık
sık ürünler iade edilmekte, alt işverenler
stok çalışmaya zorlanmakta, hepsinden
önemlisi de alt işverene yapılan ödeme-
ler geciktirilebilmektedir. “Bu nedenle
ödeme koşulları, taşeronlar açısından
önemli bir pazarlık konusudur. Japonya
’da 1963’te Yürürlüğe giren Küçük İşlet-
meler Yasası’nın amacı , ana firmalara
alt taşeronların tüm alacaklarını zama-
nında ödetmektir”⁴.

Ana firmalar açısından ise, özellik-

³ Şen Sabahattin, a.g.e., s 25-33

⁴ Şen Sabahattin Taşeronluk, (Alt İşverenlik) ve
Endüstriyel İlişkilere Etkileri,Selüloz İş Sendikası
Yayınları, İstanbul, 2002. , s 79

¹ Erinç Yeldan, “Küresel Durgunluk üzerine yeni
Yorumlar”, Cumhuriyet gazetesi 30.01.2008 s.13



le rekabetin içeriğinin kalite, fiyat, çeşit eksenine oturup artmasıyla birlikte sık sık yaşanan krizlerin karşısında alt işveren işletmeler can simidi rolü oynamaktadır. Kriz durumlarında ana firma üretimi kısmak için alt işveren firmaya iş vermeyerek, fiyatları düşürerek, krizin etkilerini yaymakta, alt işverenle sipariş üzerine çalışan ana firma, stoksuz, tam zamanında üretimle maliyetleri düşürebilme olanağına kavuşmaktadır.

Öte yandan alt işverenlik teknoloji yenilenmesinden talep değişiklikleri karşısında tepki vermeye kadar bir dizi alanda ana firmaya olanaklar yaratmaktadır.

Nitekim Tuzla'da yaşanan ölümler sonrası hazırlanan Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenabilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor tuzlada da aynı sürecin nerdeyse birebir gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Gerçektende anılan rapora göre; "1980'lerin ortasına gelindiğinde kriz nedeniyle kadrolarını küçültmek isteyen ama tecrübeli ustalarını da kaybetmek istemeyen tersaneler, taşeronlaşma eğilimini beslemişlerdir. Böylece işlerin kalitesini eskiye oranla sağlayamama riskine rağmen emek maliyetlerini oldukça düşürmüşlerdir. Firmaların emek maliyeti dışında başka avantajları da oluşmuştur: Hem kendilerinde, yani ana işverende kayıtlı küçük bir kadro ile çalıştıkları için sosyal riskleri azaltmış, hem parça-bası iş mantığı ile çalışan taşeron firmalar aracılığıyla emek üzerindeki denetimleri artmış, hem de yaptırdıkları işin faturasını alıp vergilerinden düşmüşlerdir. Bu dönem ilk piyasaya giren taşeron firmaların ustaları ve işçileri arasında oldukça yüksek bir gelir düzeyine ulaşanlar olmuştur. Sektörde çalışmak ve taşeron firma kurmak bir çekim alanı haline gelmiştir. Ancak sonraları armatör ve tersane sahipleri, taşeron firmaların sayısının da artmasıyla işin fiyatlarını düşürmeye başlamışlardır. Böylece fiyat avantajı ile gemi siparişlerini artırmak istemişlerdir. Taşeronların düşük fiyatları kabul etmesi için de yeni taşeron firmaların

kurulmasını desteklemişlerdir. Zira taşeronların arasındaki rekabet, taşeron işçilere de bire bir yansıyor piyasada yüksek olan ücret seviyesini düşürmüştür. Tersanelerin/armatörlerin, taşeron firmaların kurulmasına destek sağlaması, taşeronların önemli ölçüde tersaneye/armatöre bağımlı olmasını sağlamıştır. Bağımlılık ilişkisi, tersane, taşeron ve işçilerin söylemlerinde sipariş edilen "geminin zamanında bitmeme riski" ile ifade edilmektedir. Tersane için güven, işin zamanında ve en az hata ile bitmesi-

ni ifade ederken, taşeron firma için hak edişlerini düzenli almayı ve gerekli malzemenin tersane tarafından sağlanmasını simgelemektedir. Zira işlerin zamanında bitmemesi durumunda uluslararası armatör firmaya büyük bir tazminat ödeyen tersane, bu tazminatı taşeronlara yansıtarak, alacaklarını almayan ve hacizle üretim araçlarına da el konan taşeronlar da işçileri cezalandırarak karşılamaya çalışmaktadır."⁵

⁵ A.g.r. s.31,32





DOSYA •

Bir örnekle So-
mutlamak gerekirse;

Gemi yapım işini yapan bir tersanede işçiler sendikal örgütlenmeyi başarıyla sonuçlandırır. İşveren süresi içerisinde itiraz etmediği için yetkisi kesinleşen sendikayla pazarlığa oturur. Bir yandan sendikayla pazarlıklar sürerken bir yandan yanında formen olarak çalıştırdığı Gökhan, Serdar, Ramazan isimli üç işçinin iş sözleşmesini sona erdirip onlara GSR adı altında bir şirket kurdurur. Eski işçilerce kurulan GSR Ltd.Şti, SSK kurumuna işyeri bildirgesini verir. Artık nur topu gibi bir alt işverenimiz doğmuştur.

Eski işçilerin kurmuş oldukları bu şirket asıl işverenlikle sözleşme yaparak yüklenici sıfatıyla asıl işverenliğin gurup şirketi X denizciliğin işlerini üstlenir. Üstlenilen işin X denizcilik tersanesinde yapılmakta olan iş olmasına karşın sözleşmenin tarafı olarak sendikanın örgütlü olduğu işyeri gösterilir. Sözleşmenin 3. maddesinde sözleşmenin konusu "Yükleneci (Gökhan Serdar Ramazan kısaca GSR Ltd.Şti) X Tersanesinde inşa edilmekte olan ... yeni inşa nolu 900 TEU Konteyner gemisinin 4,5,6 ve 7 nolu Süperbliklarına ait sekşinların ve 209,210 ve 901 nolu sekşinların ereksin montaj, kaynak, taş ve temizliği ayrıca konu edilen blokların birbirlerine eklenmesi ereksin montajı, kaynak, taş ve temizliği işlerini BV, Armatör, ve Boyaya teslim esaslarına göre eksiksiz tamamlamayı kabul etmiştir" sözleriyle tariflenir.

Yetkiye itiraz etmeyen işveren TİS kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerden istifa ederek GSR'ye geçmelerini ister, bu isteğini kabul etmeyenlerin iş sözleşmelerini ekonomide yaşanan olumsuz gelişmeleri gerekçe göstererek sona erdirir. İşçilerin çoğunluğu bir günde GSR işçileri olurlar işten çıkartılanların yerinde yeni işçiler alınır. Sendikanın da imzaladığı sözleşmeden yararlanacak üyesi kalmaz.⁶



III. Alt işveren Uygulaması İşgücü Piyasasının Parçalanması Esasına Dayalı Yeni Bir İstihdam Modelidir.

Son yıllardaki uygulama biçimiyle alt işveren asıl işin dışında, özel uzmanlık isteyen işlerin bir başka işverene verilmesi olmaktan çıkmış, işgücü piyasasının parçalandığı yeni bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bu modelin özünü ise, işgücü üzerindeki işverenin denetimini gerektiğinde işverenin otoritesiyle yarışan bir başka otorite olan sendikayı da devre dışı bırakarak, en ucuz, en etkili yöntemi kullanarak yaratmak oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasının, hiyerarşik olarak parçalanması işçiler arasında rekabeti arttırmakta, piramidin tepesinde yer alan diğerlerine göre göreceli olarak iş güvencesine sahip olan, daha fazla ücret alan merkezdeki çekirdek işgücü, bu konumunu ve avantajlarını koruyabilmek için firma bağlılığını doruk noktasına çıkarmakta, hatta firma ve firmanın hedefleriyle özdeşleşmeyi, benzeşmeyi seçerken, piramidin alt basamaklarında yer alan çevre iş gücü, çekirdek iş gücü-

nü sürekli olarak zorlamaktadır.

Çekirdek işgücünde yer alan bir işçi yaratılan sistem sayesinde kolaylıkla en alt basamağa düşerken, alt basamakta yer alan bir işçinin yukarı çıkması neredeyse olanaksız kılınmaktadır. Örneğin 10 yıl çekirdek işgücü içerisinde yer alan bir işçiden küçük bir hatasında işten atılıp, alt işveren işçisi olarak liyakatini kanıtlaması halinde yeniden eski konumuna gelebileceği önerilebilmektedir. Alt işveren işçileri ise, düşük ücretleri, sosyal güvenceden yoksun olmalarıyla, çekirdek işgücünün kabusu olmakta, "ücretlerde indirim yapılması için bir baskı unsuru olan alt işveren sözleşmesiyle çalışma, Toplu İş Sözleşmesiyle saptanan ücret düzeyiyle bağdaşmayan koşullarda yürütülmekte, iş güvencesi önlemlerinin geçersiz kalmasına yol açmakta ve aynı zamanda sendikal haklardan yararlanmayı engellemektedir."⁷

İşgücü piyasasında yaşanan bu hiyerarşik parçalanma ve rekabet, etkilerini sadece işçilerin ücret ve diğer sosyal

⁷ Erdut Tijen, Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, TÜHİS Yayını, İzmir 1998 s. 100

⁶ Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2006/614-628 E. Sayılı dosyalar



haklarında göstermemekte, ayrışma ve farklılaşma sistem tarafından da özendirilerek sosyal yaşama yansımaktadır. Örneğin üst işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmelerde alt işveren işçilerinin çekirdek işgücüyle aynı saatlerde çay molası vermesini, aynı kapıdan fabrikaya girmelerini, aynı servis araçlarına binmelerini yasaklayan hükümlere sıkça rastlanmaktadır.

Bu ayrışmaya ve farklılaşmaya zorlama çekirdek işgücünün kendilerini alt işveren işçilerinden üstün görme eğilimleri yaratmakta, bu üstünlüğü her gün yeniden üretmek isteyen çekirdek işgücü alt işveren işçilerini aşağılayarak farklılıklarını ön plana çıkartarak işçiler arasında yeni statülerin, yeni sosyal ilişkilerin doğmasına yol açmaktadır.

Sosyal dayanışma, sınıf dayanışması yerini rekabete bırakırken, işveren sistem sayesinde işgücü üzerinde en etkin denetimi kurma olanağına da kavuşmaktadır.

IV. Alt işveren uygulaması için Sevk Ve Yönetiminde Kolaylık, Maliyette Ucuzluktur.

Alt işveren uygulaması sayesinde işletmeler bir yandan ciddi anlamda rekabet üstünlüğü elde ederken, öte yandan da alt işveren uygulaması sayesinde ana firmalar işgücü ağırlıklı üretim sistemlerinden teknoloji ağırlıklı sistemlere geçerek işgücü maliyetlerini ucuzlatma olanağı bulmaktadır. “Ayrıca, taşeron sözleşmeleri tam zamanında üretim yönteminin uygulanmaya konulduğu bir sırada, işletme sermayesine duyulan gereksinimi azaltarak ve işletmenin alacaklarını kısa sürede tahsil etmesini sağlayarak büyük bir finansman üstünlüğü yaratmaktadır.”⁸

V-Alt işveren uygulaması, Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkını Ortadan Kaldırmanın Etkili Bir Aracıdır

Sendika ve Toplu Pazarlık hakları Temel Anayasal haklardan olmalarına karşın ülkemizde özgür Toplu Pazarlık

düzenine geçildiği 1963 yılından bugüne kadar gerektiğinde gelişmemiştir.

Alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasıyla birlikte parçalanmış işgücünün örgütlenebilmesi her geçen gün neredeyse olanaksızlaşmış, alt işveren uygulaması Toplu İş Hukukunda ortaya çıkardığı hukuki sorunlarla sistemi kitleme aşamasına getirmiştir.

Alt işveren işçilerinin asıl işyerinde örgütlü sendikaya üye olmaları halinde, asıl işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacakları, alt işveren işçilerinin işverenin hangi iş koluna dolayısıyla işçilerin hangi sendikaya üye olabilecekleri, alt işveren işçilerinin yetki tespitlerinde grev oylamasında dikkate alınıp alınmayacakları gibi bir dizi hukuki sorun ortaya çıkmış, bu hukuki sorunlara doktrin, yargı çözüm üretmeye çalışmış, alt işveren uygulamasının Toplu İş Hukukunda yaratmış olduğu sorunlar değişik makaleleri de incelenmiş, tartışılmış halen de tartışılmaya devam etmektedir.⁹

ILO 1949 yılında, alt işveren uygulaması bu denli yaygınlaşmadan önce kabul ettiği 94 sayılı “Bir Amme Makamı tarafından yapılan mukavelelere konulacak çalışma şartlarına müteallik” sözleşmeyle Kamu İşyerlerindeki alt işveren sözleşmelerini düzenlemek istemiş, Türkiye bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli bir yasayla onaylamış ancak, sözleşmenin gerekleri bu güne kadar yasa koyucu tarafından yerine getirilmediği gibi,¹⁰ Yargıtay da sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmış olmasını yeterli bulmayarak, İç Hukukumuzda gerekli düzenlemeler yapılmadığı için sözleşmenin uygulanamayacağı sonucuna ulaşmıştır.¹¹

Alt işveren uygulamasından doğan

sorunlar nedeniyle verilen Yargıtay kararlarını genel olarak izlemek dahi, alt işveren uygulamasının, sendikasılaştırılmada, Toplu İş Sözleşmesinin prosedürünün önünün tıkanmasında oldukça sık uygulandığını, Kamu İşyerleri de içinde olmak üzere, alt işveren uygulamasının yasaya karşı hilenin etkili bir aracı olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır.

VI-Alt işveren uygulaması Kamu İşyerlerinde Başlamış İnatlaşmaya Çalıstırılmaktadır.

1-94 Sayılı ILO Sözleşmesiyle İnatlaşmaktadır.

Alt işveren konusunda altı özellikle çizilmesi gereken noktalardan birisini alt işveren uygulamasının öncelikle kamuda başlamış olduğu gerçeğidir. Gerçektende alt işveren uygulaması önce KİT lerde hizmet alımı adı altında uygulamaya başlanmış, KİT elaman alamama sıkıntısını aşmak, maliyetleri azaltabilmek için alt işveren uygulamasına geçmişlerdir.

Bazı KİT lerde alt işveren işçisi olarak çalışan işçilerin gerçekte asıl işveren işçisi oldukları yargı kararlarıyla belirlenmesine karşın bu KİT lerin işçileri alt işveren işçisi olarak değerlendirmede inatlaşmaları, her sözleşme zam dönemi sonrası binlerce davaların açılması başlı başına bir inceleme konusu oluşturmaktadır.

4857 sayılı Yasayla yapılan düzenleme ise bu konu da ister istemez yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir. 4857 sayılı Yasanın gerekçesinde, TBMM’inde ki görüşmelerde alt işveren uygulamasının ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlara sık sık değinilerek bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması isteminin yeni düzenlemenin temel referans noktasını oluşturduğu vurgulanmıştır.

4857 sayılı yasanın alt işveren konusundaki hükümlerinin nasıl uygulanacağı konusunda tartışmalar sürerken

⁹ bkz. Çelik Nuri “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları”, Münir Ekonomi 60. Yaşgünü Armağanı, Ankara 1993, s. 163-178, Şen Sabahattin, a.g.e., Canbolat Talat, “Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 14 Sayı 2-3, Mayıs – Ağustos 1997, s.14

¹⁰ Şen Sabahattin, a.g.e s.70.

¹¹ Canbolat Talat a.g.m s.28

⁸ Erdut Tijen, a.g.e s.100



DOSYA •

yasa koyucu adeta alay edercesine 4857 sayılı yasada değişiklik yapıp, yasaya aykırıda olsa, işçiliğin istismarı niteliğinde de olsa kamu işyerlerinde alt işveren uygulamasına devam edilecektir mesajı vermiştir.

Bir anlamda kamu kuruluşları adına yasa koyucu rest çekmiştir. Gerçekten de Şark kurnazlığı, ne yardan nede serden geçmeden vaziyeti idare etme, eski değimle idareyi maslahatçılık değişmez bir politika olarak ne yazık ki uygulamaya devam etmektedir.

Alt işveren , taşeron uygulamasının işçilerin sendika ve toplu iş sözleşme hakkını kullanamaz hale getirdiği iş yasasının gerekçesine yazılarak yasayla uygulamaya çeki düzen verilmeye çalışılmıştır.

Yasa daha değiştirilmeden önce Türkiye Uluslar arası Çalışma Örgütünün 94 sayılı sözleşmesini onaylayarak iç hukukunu bu sözleşmeyle uyumlu hale getirme yükümlülüğü altına girmiştir.

94 sayılı sözleşme özet olarak kamu kuruluşlarının ihaleyle iş verdikleri alt işveren işçilerine ya da hizmet alımı yoluyla iş verildiğinde yüklenici firma işçilerine asıl işyerinde uygulanan TİS yer alan haklardan daha az haklar verilemeyeceğini hüküm altına almıştır.

Şimdi aklı başında birisi olarak siz, hükümetten imzalamış olduğu Uluslar arası sözleşmeye uygun davranmasını bekleyebilir, alt işveren işçilerine güvenceler getirecek düzenlemelerin daha da güçlendirileceğini düşünebilirsiniz. Bu düşüncenize dayanak olarak Türkiye'nin Anayasanın 90 . maddesini değiştirerek

insan haklarına ilişkin Uluslar arası sözleşmeleri iç hukukun üstünde bağlayıcılık tanıdığını gösterebilir, uluslararası hukukla kendini bu şekilde bağlayan bir hükümetten aksi bir davranış beklene-meyeceğini ileri sürebilirsiniz.

Eğer böyle bir saflık yaparsanız bende sizinle alay ederek bizde çok söylenen bir sözü tekrarlarım. "Burası Türkiye", burada akıl mantık, rasyonel düşünme, hakkaniyet, gibi kavramların hükmü yürümez. Burada hikmetinden sual edilemeyen güçler vardır. Bu güçlerin istemleri Uluslar arası hukuka aykırı da olsa, Türkiye'nin inandırıclığını ortadan da kaldırsa hiç önemi yoktur. Avrupalılara yapıyormuş gibi görünür, arkanızı dönüp yine bildiğiniz okuyabilirsiniz.

Bu tutumun son örneği 22/5/2003





tarıhli ve 4857 Sayılı İş Kanunun 2 inci maddesinin sonuna aşığıdaki fıkralar eklenerek gösterilmiştir.

“ Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda , 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, doğrudan veya yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak,

Bu kurum, kuruluş ve ortaklarına ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi , personel kanunları veya ilgili diğer

mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya , hak kazanamazlar”

Bu hükmü şöyle tercüme etmek olanaklıdır:

Türkiye imzalamış olduğu Uluslar arası sözleşmedeki yükümlülüğünün gereklerini yerine getirmemekte, getirmediği gibi sözleşme hükmünün tam aksini yaparak kamu kuruluşlarının alt işveren çalıştırmasındaki tüm sınırlamaları kaldırmakta, sınırlamaları kaldırmakla kalmamakta, açık bir düzenleme getirerek bu işçilerin asıl işyerinde çalışan işçilerle benzer haklar almasını yasayla yasaklamaktadır.

2-Yargıyla İnatlaşmaktadır.

Kamunun inatlaşması sadece 4857 sayılı yasanın 2. Maddesinde yapılan değişiklikle de sınırlı değildir. Yargıtay'ın belediyelerin asli işlerini alt işverene veremeyeceklerine ilişkin yargı kararı çıkınca yasa koyucu Yargıtay'la da inatlaşmaya girmiştir.

Yasa koyucu “13.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 67. Maddesiyle de bu inatlaşmayı sürdürmüştür. Maddeye göre, “Belediyede belediye meclisinin, belediyeye bağlı kuruluşlarda yetkili organın kararı ile park, bahçe, sera, refüj, kaldırım ve havuz bakımı ve tamiri, araç kiralama, kontrollük, temizlik, güvenlik ve yemek hizmetleri; makine-teçhizat bakım ve onarım işleri; bilgisayar sistem ve santralleri ile elektronik bilgi erişim hizmetleri; sağlıkla ilgili destek hizmetleri; fuar, panayır ve sergi hizmetleri; baraj, arıtma ve katı atık tesislerine ilişkin hizmetler, kanal bakım ve temizleme, alt yapı ve asfalt yapım ve onarımı, trafik sinyalizasyon ve aydınlatma bakımı, sayaç okuma ve sayaç sökme-takma işleri ile ilgili hizmetler; toplu ulaşım ve taşıma hizmetleri, sosyal tesislerin işletilmesi ile ilgili işler, süresi ilk mahallî idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir”.

Yargıtay'ın da bu düzenleme içine sinmemiş, Yargıtay yasa değişikliği sonrası eski işçinin alt işveren- de çalıştırılmasını muvazaa ölçütünü kullanarak aşmıştır.¹²

VII-Alt İşveren Uygulaması ve Yargı Kararları

1.4857 Sayılı Yasa'nın 2. Maddesi Alt İşveren Uygulamasını Sınırlandırma Amacı Taşımaktadır.

¹² Y.9.H.D.E.No:2007/6094 K. No:2007/10224 ,T.10.04.2007 “Davacının çalıştırıldığı ve ihale ile alt işverenlere verilen temizlik ve çöp toplama işinde çalıştıkları uyumsuzluk dışıdır.Davacının çalıştırıldığı ve ihale ile alt işverenlere verilen temizlik ve çöp toplama işinin çöp toplama işinin davalı Belediyenin asıl işlerinden olduğu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6-7 maddeleri uyarınca bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği sabittir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi, 5393 sayılı yasa, davalı Belediye'ye asıl iş olan temizlik ve çöp toplama hizmetini, alt işverene verme olanağı tanımıştır. Davalı Belediye Başkanlığı'nın bu yasa kapsamında temizlik ve çöp toplama hizmetini üçüncü kişilere gördürmesi kural olarak geçerlidir. Bu nedenle mahkemenin davalı Belediye'nin asıl işlerinden olan temizlik işini alt işverene devretmesinin mümkün olmadığı, işçilerin ve işyerinin aynı kalması nedeni ile davalı Belediye ile taşeron şirketler arasındaki sözleşmelerin muvazaa dayandığı gerekçesi yerinde görülmemiştir.Ne var ki, davacı ve diğer işçilerin Belediye Yasasından önce davalı Belediye'nin asıl işinde çalışması ve ayrıca yasa çıktıktan sonra davalı ile dava dışı alt taşeron ırasındaki temizlik işi ihalesinin uzatılmış hali ile 28.02.2006 tarihine sona ermesi ve davacının bu tarihten sonra yeni ihalenin yapıldığı 01.05.2006 tarihine kadar ihale yapılmadan davalı Belediye işyerinde çalıştırılması ve bu süre zarfında davalı Belediye Başkanlığı işçisi olması karşısında, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi nedeni ile davacının Belediye Başkanlığı işçisi olarak çalıştığının kabulü gerekir. Ayrıca 5393 sayılı Belediye Kanunu 67. maddesindeki düzenleme ile , 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesindeki sınırlamalara bakılmaksızın asıl işin(hizmetin) alt işverenlere verileceği kuralına yer vermiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, asıl işin hizmet alımı yolu ile ihale edilmesidir. Yapılan ihalede, ihale yapan Belediye tarafından araç temini sağlanır, asıl işte alt taşeron işçileri ile Belediye işçileri birlikte çalışıyorlar, yönetim hakkı Belediye de, kısaca ihale işçi teminine yönelik ise, Belediye ile ihaleyi alan kişi arasında alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir. Somut uyumsuzlukta, alt işveren işçilerinin devam ; cetveli ve devamsızlıklarının davalı Belediye Başkanlığı tarafından tutulduğu, asıl işverenin talimatı ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, alt işveren işçilerinin kullandığı araçların Belediye Başkanlığı tarafından temin edildiği anlaşılmaktadır. Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı başlangıçtan itibaren Belediye Başkanlığı işçisidir. Muvazaa olgusunun bu gerekçe ile kabul edilmesi gerekirdi.” ÇT s.15 s 284





4857 Sayılı İş Yasası 2. Maddesinde

alt işveren uygulamasını önemli ölçüde daraltan bir hükme yer vermiş¹³, gerekçede daraltmanın nedeni alt işveren uygulamalarının işçilerin kolektif haklarını kullanılamaz boyutlara getirmiş olması gösterilmiştir. Gerçekten de 2. Maddenin gerekçesine göre “1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay’ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür”

2.Yargıtay Asıl İşin Bölünerek Alt İşverene Verilebilmesi İçin Üç Koşulun Birlikte Gerçekleşmesi Gerektiğini Belirtmiştir.

4857 Sayılı yasanın 2. Maddesine göre “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez.”

Yargıtay yerleşmiş kararlarına göre “Alt işverene yardımcı iş, ya da asıl işin bir bölümü, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işveren verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerek-

tiren işler” ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir.”¹⁴

3.Yardımcı İşlerin Muvazaalı Olarak Alt İşveren Verilmesi Geçersizdir.

Yasa asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesini “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık” gerektirme koşullarını ararken yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde yasaya karşı hile yapılmasını da yasaklamıştır. İşverenin yardımcı işte olsa muvazaalı olarak yardımcı işleri alt işverene vermesi işi, yada yardımcı işte iş alıyormuş gibi gösterip işçileri asıl işlerde çalıştırmaması (muvazaa) geçersizlik nedeni olarak kabul edilmiştir. Yargıtay’a göre; ” İş Kanunu’nda yardımcı işlerin alt işverene verilmesinin herhangi bir koşula bağlanmaması nedeniyle, bu nevi işlerin muvazaa olmaması kaydıyla alt işverene devri sebebiyle iş sözleşmesinin feshe-dilmesi hâlinde, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilebilir”¹⁵

Yargıtay yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde asıl işin bölünerek alt işverene verildiği durumların aksine daha geniş bir yorum yaparak alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığını gösteren somut olguları işverenin denetim yetkisi olarak değerlendirmiştir.¹⁶ Yargıtay’a göre; yardımcı işin verildiği “idari ve teknik şartnamelerde yüklenicinin eleman seçiminde ve değişikliğinde idarenin uygun görüşünü alacağı, görev yerlerinin yüklenicinin bilgisi olmadan değiştirilmemesi, yıllık izin kullanma sürelerinin belirlenmesi konusunda idarenin bilgisi ve isteği doğrultusunda

¹⁴ Y.9.HD.E., 2007/42564,K, 2009/10854, T. 16.04.2009, Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı 24, 2010/1, s.342

¹⁵ Y.9.HD. E.,2009/19368, K., 2010/11949, T. 03.05.2010 yayımlanmamış karar

¹⁶ Y.9.HD.E. 2009/50102, K., 2010/6641, T. 15.03.2010 yayımlanmamış karar “Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabidir. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 7. fıkrasında sözü edilen hususların adi kanuni karine olduğu ve aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir”

hareket edilmesi gibi düzenlemeler yer almakta ise de asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği ve işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğu nedeniyle bu tür düzenlemelere yer vermesi olağan karşılanmalıdır.”¹⁷

SONUÇ:

Aslında alt işveren uygulamasının yıllar içerisinde kimlere hizmet ettiği, çalışma yaşamında işçiler açısından yaratmış olduğu olumsuzluklar somut uygulamalar, yargı kararlarıyla defalarca gün yüzüne çıkartılmıştır. Tuzla’da yaşananlar da bu alanı bilenler için hiç de sürpriz değildir. Konu sadece tersanelerle sınırlı bir uygulamada değildir. Alt işveren uygulaması devlet eliyle başlatılmış, imzalanan uluslar arası sözleşmelere, yasal değişikliklere, yargı kararlarına inat sürdürülmüş, halende sürdürülmektedir. Bir başka anlatımla siyasi iktidarlar, alt işveren aracılığı ile işgücünün ucuzlatıldığı, kontrol altında tutulduğu bir istihdam politikasını bilinçli bir şekilde tercih etmişlerdir. Sorunun kaynağında bu tercih bulunmaktadır, dolayısıyla çözümü de siyasi olacaktır.

Daha açık anlatımla çalışma yaşamını cenderesine almış olan diğer sorunlar gibi alt işveren uygulamasının yaratmış olduğu sorunlarında çözümü, çalışanların ellerini kollarını bağlayan, kolektif haklarının kullanılmasını olanaksız hale getiren bilinçli bir tercihle yaratılıp ısrarla sürdürülen yasaklarla donatılmış Sendika, Toplu pazarlık sisteminin bu yasaklardan kurtarılmasında yatmaktadır. Hiçbir siyasi iktidar bu doğrultuda bir tercih ortaya koymamıştır. Görünen o dur ki bu siyasi irade çalışanlar tarafından meşru mücadele araçlarıyla yaratılmadığı sürece de kendiliğinden hiçbir siyasi iktidar yasakların kalkması doğrultusunda bir tercih yapmayacak, bu konudaki talepler, memleketin sosyal içtimai durumu tekerlemesine bağlı olarak yüz yıldır ertelendiği gibi yine ertelenecektir.

¹⁷ Y.9.HD.E. 2009/50102, K., 2010/6641, T. 15.03.2010 yayımlanmamış karar



Enerji Sektöründe Taşeron Uygulamaları

Resul Limon

TES-İŞ Eğitim Müdürü

Küreselleşmenin getirdiği esnek üretim ve özelleştirme çalışma hayatının her alanında olduğu gibi enerji sektöründe de taşeron uygulamalarını artırmaktadır. Kamuda taşeronlaşma denince akla ilk gelen, özelleştirmeleri hızlandıran ve önündeki engelleri kaldıran çalışma yöntemi olarak kullanılmaktadır. Enerji sektöründe işletme hakkı devri ile işletilen iş yerlerimizde ve özelleştirme kapsamına alınan işyerlerinde taşeronlaşma uygulamaları olabildiğince geniş uygulama alanına sahiptir.

Elektrik sektöründe taşeronlaşma uygulamaları ilk olarak temizlik işleri ile başlamış daha sonra yemekhanelere geçmiş, taşıma ve özel güvenlikle devam etmiştir. Bu dört iş hemen hemen bütün işkollarında standart olarak taşeronlaşmanın görüldüğü işler olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bu işleri peşinen saymamamız gereken taşeron uygulamaları olarak sayacağız. Zaten bu işler taşeron uygulamalarının adeta ABC'si konumundadır.

Bu öyle bir hal almıştır ki; bu taşeron uygulamaları sanki taşeronluk değilmiş gibi çalışma hayatımızda yerini almıştır. Biz buna katılmasak dahi iş yerleri bazında taşeronluğu anlatırken tekrardan kaçınmak için sadece bu dört taşeronluğa saymakla yetineceğiz. Bizim asıl üzerinde duracağımız asıl iş olarak saydığımız işlerin hukuk dışı olarak ve hukuk tarafından himaye edilmesi mümkün olmayan taşeron uygulamalarını ve bu işlerin nasıl taşeronla verildiğini iş yerleri bazında ele alınarak değerlendirecektir.

Elektrik sektöründe taşeron uygulamaları örgütlü olduğumuz işyerlerinin



özelliklerine göre farklılık arz etmektedir. Elektrik enerjisi sektöründe ilk taşeron uygulamaları 12.1984 tarihli 3096 sayılı "Türkiye Elektrik Kurumu dışındaki Kuruluşların Elektrik Üretimi, İletimi, Dağıtım ve Ticareti ile Görevlendirilmesi Hakkında Kanun" un yayınlanmasından hemen sonra 27.11.1988 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile gerekli izin verilerek 12 Ocak 1989 tarihinde "Görev Verme Sözleşmesi" ile 8 Ocak 1990 tarihinde "İşletme Hakkı Devir Sözleşmesi" ve 9 Şubat 1990 tarihinde "Enerji Satış Anlaşması" imzalanarak 1 Mart 1990 tarihinde KCETAŞ (Kayseri Ve Civarı Elektrik

T.A.Ş)'a işletme hakkı devir edilmiştir. Bu işletme hakkı devir yönteminde mahsuplaşma sistemi benimsenmişti. Bu sistemde yıl başında geçici bir bütçe yapılıyor, enerji alış fiyatı belirleniyor, daha sonra da yıl sonunda fiili gelir ve gider kalemleri tespit edilerek taraflar arasında mahsuplaşma yapılıyordu. KCETAŞ'ta 1990'ların başlarında sendikali üyelerimizin sayısı 680 işletme devri ile özelleştirildikten sonra bu sayı bugün 270'dir. KCETAŞ'ta da ilk yapılan temizlik, taşıma, yemek ve güvenlik ilk etapta taşeronla verilmiş daha sonrada asıl işler olarak saydığımız işler olan sayaç okuma, sayaç açma-kapama-kesme, bakım-onarım-arıza ve şebekelerde taşeronlaşmaya gidilmiştir. Bu taşeron uygulamaları hizmet alımı şeklinde olabildiği gibi ana firmanın kurduğu veya kurdurduğu firmalar aracılığıyla da yapılmaktadır. Bu firmalara alınan işçilerle sendikali üye sayısı azınlığa düşürülerek yetki için yeterli olan sayı alınamamakta ve toplu iş sözleşmesi imzalanamaz duruma gelmiştir.

Taşeron uygulamaları Aktaş Elektrik' de farklı değildi. 1990 yılında Aktaş Elektrik'e İstanbul Anadolu yakasında 30 yıl süre ile elektrik dağıtım işini işletme hakkı devri yöntemiyle verilmiştir. Bu uygulamada da, KCETAŞ'ta olduğu gibi mahsuplaşma sistemi benimsenmişti. Bu sistemde yıl başında geçici bir bütçe yapılıyor, enerji alış fiyatı belirleniyor, daha sonra da yıl sonunda fiili gelir ve gider kalemleri tespit edilerek taraflar arasında mahsuplaşma yapılıyordu. Ancak, görevli şirketlerin işletme giderleri ve yatırım masraf kalemlerine, taraflarca önceden mutabakat sağlanmış bir üst sınır konulmamıştı. Sistem, uygulama-

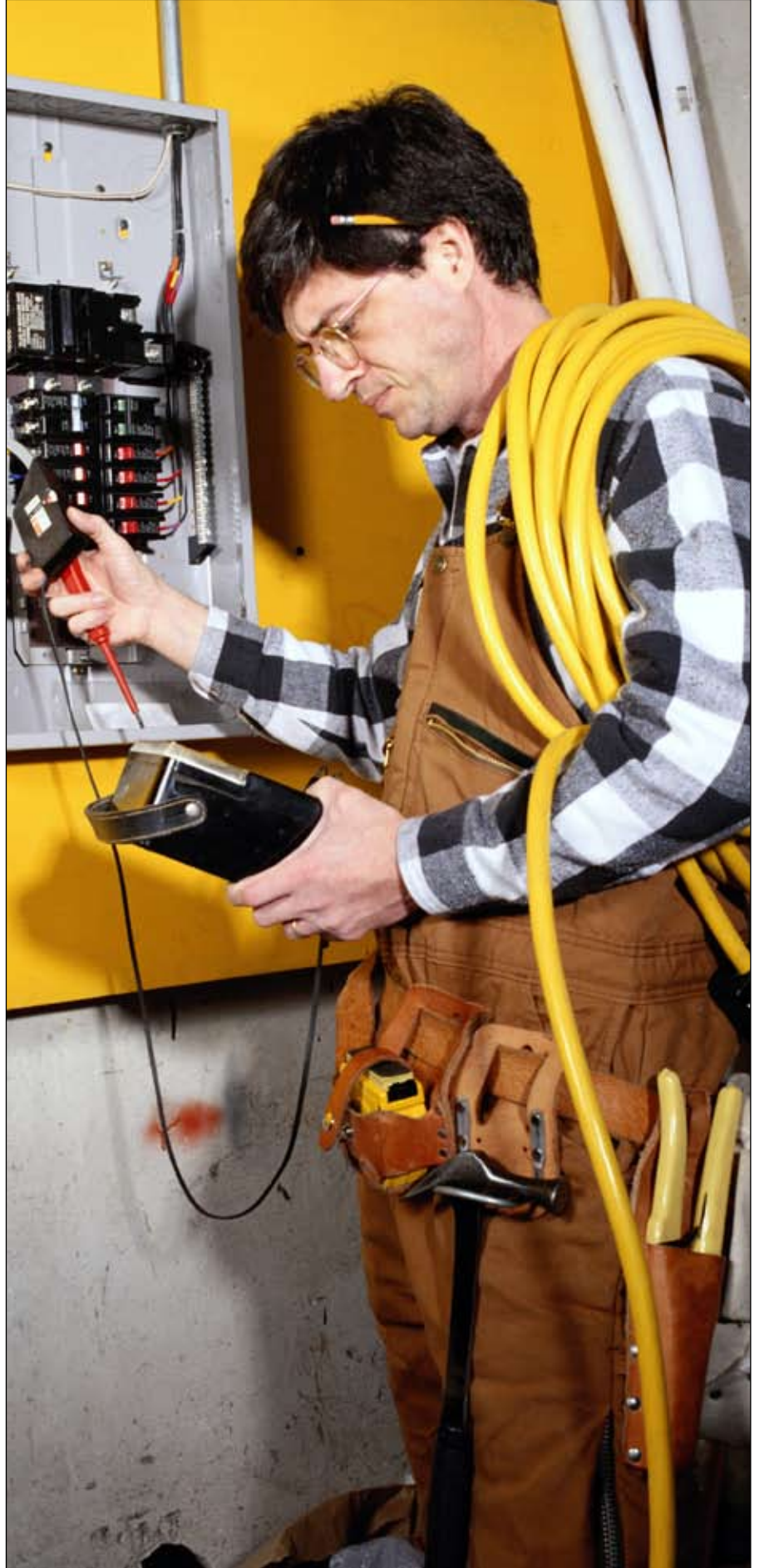


DOSYA •

da birtakım ihtilafların ortaya çıkmasına yol açıyor, mutabakat sağlanamadığı için işlemler sonuçlandırılmıyor ve konu yargıya taşınıyordu. Tüm uyarılara rağmen sözleşmelerine güvenen şirketler haksız kazançlar elde ediyor, kamu, zarara uğratılıyordu. Bu sorunlar 2000'lerin başına kadar devam etti. 2002 yılında Danıştay 10. Dairesi Aktaş Elektrik T.A.Ş.'nin imtiyaz sözleşmesini iptal etti. Bu süreç içinde devirden sonra Aktaş Elektrik firmasının yaptığı ilk iş yüksek ücretli sınıfına soktukları kalifiye işçileri ki bunların sayısı 650 dir, işten çıkararak yerlerine asgari ücretle çalışan vasıfsız işçiler almak olmuştur. Taşeron firmalar vasıtası ile gerçekleştirilen bu çarpık istihdam düzeninde, yeni giren işçilere sendika üye olmama yasağında getirilmiştir. O zaman için yeni alınan vasıfsız işçilerle işlerin yürütülmesi kolay olmamış yapılan işlerde büyük aksaklıklar ortaya çıkmıştır. Karını maksimize yapmaya çalışan firma devir gerekçesinde sayılan ve sözleşmesinde de bulunan gerekli olan yatırımları yapmaması veya askıya alması mevcut sistemin bozulmasına neden olmuştur. Bir bakıma firma buna yüksek kar için göz yummuştur.

2002 yılında Danıştay 10. Dairesi Aktaş Elektrik T.A.Ş.'nin imtiyaz sözleşmesini iptal edilmesi ile yerine BEDAŞ ve AYEDAŞ şirketleri kurulmuştur. Hem özelleştirme hem de tekrar kamuya alınması sürecinde Aktaş Elektrik T.A.Ş. ve şimdi ki BEDAŞ ve AYEDAŞ 'da tek değişmeyen taşeronlaşmadır. BEDAŞ'ta temizlik, güvenlik, yemekhane, taşıma dışında tahakkuk, vezneler, sayaç okumalar, sayaç açma - kapama kesme, araç kiralama ve bakım-onarım-arızada taşeronlaşma gözükmemektedir. AYEDAŞ'ta ise temizlik, güvenlik, temizlik dışında, bizim kazma-kürek işleri dediğimiz asıl işlerde taşeronlaşma gözükmemektedir.

Çukurova Elektrik A.Ş. Bakanlık tarafından 2003 yılında el konuluncaya kadar halka açık şirketlerinden biri idi. Daha önceleri TEK'in elinde bulunan % 25 oranındaki Çukurova Elektrik A.Ş.'ye





ait hisse senetleri zaman içerisinde borsa aracılığıyla halka arz şeklinde bir bölümünün satılması neticesinde % 11,7 bir hisse senedi yine TEK bünyesinde kalmış idi. Daha sonra bu hisse senetlerinin idaresi Kamu Ortaklığı İdaresi tarafından yönlendirilmeye başlanmıştır.

Ancak 1993 yılı başlarında bu % 11,7'lik hisse senetleri daha önceki yılların aksine BLOK halinde satışa çıkarıldı. Birçok şirketin talip olduğu hisse senetlerini Uzan grubu tarafından satın alındı. 1993 Mayıs'ında ellerindeki diğer hisse senetleriyle beraber küçük pay sahiplerinden topladıkları vekaletnamele 1993 şirket genel kurulunda uzan grubu Çukurova Elektrik A.Ş. yönetim kurulunu ele geçirmiştir.

1993 yılında 1450 civarında personelle çalışan Çukurova Elektrik A.Ş. işçi fazlalığı var gerekçesi ile ilk etapta 170 civarında sonradan 600 kişiyi işten çıkarmıştır. Uzan grubuna bağlı şirketler eliyle taşeronlaşma hat safhaya ulaşmış 2003 haziran ayında el konulduğunda sendikamıza üye sadece 32 kişi kalmıştı. 1450 üyeden 32 üyeye düşülmüştür. Bu 32 üyenin de 28' i temsilci 4'ü üyedir. Çukurova Elektrik A.Ş.'de taşeronlaşma temizlik, yemek, taşıma dışında bakım-onarım-arıza, şebekeler de taşeronlaşma hala devam etmektedir.

Uzan grubuna ait bir başka işyeri ise KEPEZ A.Ş'dir. Çukurova Elektrik A.Ş. aynı süreci yaşayan KEPEZ A.Ş. Uzanlar tarafından alınmadan önce 455 civarında kişi çalışmakta idi. Bu 455 kişinin 325'i TES-İŞ üyesi idi. Bu üye sayısı KEPEZ A.Ş'ne 2003 Haziran'ında bakanlık tarafından el konulmasına kadar geçen süreçte sendikamıza üye sayısı 28 kadar düşmüş daha sonra hiç

kalmamıştır. Uzan grubu bu işyerinde de Karacaören, Bay Madencilik, Asya T.A.Ş şirketlerini kurmuş taşeronlaşmayı ve sendikasılaşmayı bu şirketler aracılığıyla yapmıştır. Taşeron uygulamaları temizlik, yemek, çay hizmetleri taşeronlaşma halen devam etmektedir.

2001 yılında yasalaşan Elektrik Piyasası Kanunu'nda elektrik iletim faaliyetinin kamu tarafından yapılacağı belirtilerek ÇEAŞ ve Kepez'in işletmekte olduğu iletim tesislerini tüm hak ve yetkileri ile birlikte 31 Aralık 2002 tarihine kadar TEİAŞ'a devretmesi zorunluluğu getirildi. Ayrıca şirketlerden sürdürdükleri üretim veya dağıtım faaliyetlerinden birini de seçmeleri istendi. Bu isteğe ÇEAŞ ve Kepez yönetiminin uymamaları üzerine şirketlerin imtiyaz sözleşmeleri feshedildi; görev bölgedeki dağıtım, iletim ve üretim faaliyetlerine 12 Haziran 2003 tarihinde el konuldu.

Elektrik enerjisi sektöründe örgütlü olduğumuz TEDAŞ, TEİAŞ, EÜAŞ, TETAŞ ve bağlı ortaklıklar, EİE Genel Müdürlüğü, İller Bankası, D.S.İ, İSKİ, İGDAŞ, Sulama Birlikleri ve özel sektördeki iş yerlerimizde ki taşeron uygulamalarına genel olarak bakacağız.

Örgütlü olduğumuz işyerlerinde ki mevcut üyelerimizi veren bu tablo 1993 yılında başlayan elektrik enerjisi sektöründe serbestleşme adı altında uygulanmaya koyulan politikalar sonucu üye sayımız 124000'lerden 62000'lere inmiştir. Bu esnada abone sayısı ve elektrik üretimi 2,5 kat artmasına rağmen üye sayımız yarı yarıya düşmüş ve bu personel açığı halen taşeronlaşma ile kapatılmaya çalışılmaktadır.

İş yerlerimizdeki taşeronlaşma uygulamaları bundan sonraki kısmını Şubelerimizden gelen bilgiler doğrultusunda açıklamaya çalışacağız. Şubelerimizin faaliyet alanında bulunan işyerlerinde taşeronlaşma defalarca altını çizdiğimiz temizlik işi ile başlamıştır. 1996 yılının Kasım ayında ki TEDAŞ ve TEİAŞ özelleştirme ihaleleri ilanından önce yalnız temizlikte bulunan taşeronlaşma, emekli olan işçilerin yerine hiç işçi alınmaması, özelleştirme ve tasarruf tedbirleri nedeni ile arıza ve bakım işleri asıl iş olarak hizmet alım yolu ile taşeronlara verilmesinde başlangıç olmuştur.

1997 yılından sonra taşeronlaşma elaman eksikliği ve hizmet aksamaları bahanesi ile hızlanmış hemen hemen tüm asıl işimizi ele geçirmeye başlamıştır. Kurum çalışanları olan sendikali işçilerde taşeronda çalışan işçileri kontrol etme işine kaydırmışlardır. Taşeronlaşma asıl işlerimiz olan sırasıyla Endeks, kaçak kontrolü, açma, kapama, kesme, vezne, güvenlik, araç kiralama ve arıza bakım şeklinde TEDAŞ'larda oluşmuştur.

Taşeronlaşma konusunda bazı şubelerimizden gelen verilere baktığımızda hemen hemen bütün asil işlerde taşeronlaşma olduğunu görmekteyiz. İş yerlerimizde asıl çalışan sayısı düşüğe taşeron sayısı hızla artmaktadır. Bu durum görüldüğü gibi çok vahim bir hal almıştır. Hizmet alımı yolu ile başlayan taşeronluk uygulamaları adeta köle düzeninin geri gelmesidir. Taşeron firmalar iş karşılığı değil çalıştırdıkları eleman karşılığı para almaktadırlar. Taşeron firmalar herhangi bir sermaye koymadan ve bir şey üretmeden, zah-

İşyeri	D.S.İ	TEDAŞ	TEİAŞ	EÜAŞ	İSKİ + İGDAŞ	E.İ.E.İ	TETAŞ	İller Bankası	Sulama Birlikleri	Özel Şirket	Genel Toplam
Toplam	18864	19114	4734	8409	7459	430	31	588	1427	1656	62712



DOSYA •

metsizce buldukları işçilerin sigorta primlerini ve vergilerini yatırmaması karşılığında işçiler üzerinden kar etmektedirler. Çünkü bu işçilere işi de eğitimi de kurum vermektedir. Zaman zaman çalıştırdıkları işçilere maaşını da verememekte bunları da asil işveren olarak kurum karşılamaktadır.

Taşeronlaşma iş yerlerimizde iş barışını da bozmaktadır. Kurum içinde

birden fazla taşeron bulunması taşeron işçileri arasında da ücret dengesizliği yaratmaktadır. Her taşeron ayrı ücret politikası yürütmekte çoğu da çift bordro kullanmaktadır. Bu kayıt dışının bir başka şekli ve vergi kaçakçılığının bir başka şeklidir. Buna kurumlar yaptıkları ihalelerle aracı olmaktadır.

Bu durum gerçekten işler acısıdır. Yapılan hizmet alım ihalelerine itirazda bulunup şikayet ettiğimizde durumun

vahameti teftiş tutanaklarına da geçmiştir. Şöyle ki; 2004 yılında Çalışma Bakanlığı'na işyerlerinde Asıl işlerin taşeronlara devredildiğini asıl işçilerle taşeron işçilerin aynı yerde çalıştırıldığı, asıl işte veznelerde kurum şifresi ile banka elemanlarının çalıştığı, temizlik taşeronlarına elektrik işi yaptırıldığı, asgari ücretin altında ve sigortasız işçilerin kiralık arabalarda çalıştırıldığına dair şikayette bulunduk. Bakanlık müfettiş-





leri yaptıkları teftiş sonucu 07.07.2004 tarihli teftiş raporunda bu bildirdiğimiz şikayetlerin hepsini tespit etmiştir. Bu gerçekten çok acı bir tablodur. Kamu sektöründe bile taşeronların asgari ücretin altında ve sigortasız işçi çalıştırmaları taşeronlaşmanın hangi boyutta olduğunu en canlı örneğidir.

Aynı ülkede doğmuş, aynı şehirde yaşayan, aynı okuldan mezun, aynı işverene hizmet eden aynı işleri yapan

aynı kapıdan işe gelip-giden kurumda çalışanlar, taşeron işçileri ile diğer taşeron işçileri arasındaki ücret denge-sizliği tamamen adaletsizliktir. TEDAŞ bünyesinde hazırlanan üç adet hizmet alım ihalelerini incelendiğinde, endeks ihale şartnamesinde işçilik için koyulan oran asgari ücretin 1,4-1,5 katı ifade edilmişken, Güvenlik İhalesi şartnamesinde 1,6 katı ifade edilirken, arıza bakım ihale şartnamesinde hiçbir ifade

bulunmamaktadır. Bu ihale şartnamelerinde çarpıklığın bir örneği de; şartnamelerden endekste yemek parası 4 YTL, güvenlikte 5 YTL olarak belirtilmiş, fakat arıza bakımında hiçbir şey yazılmamıştır. Bu da aynı kapıdan girip aynı işte çalışanların arasında adaletsizliği iyice açığa çıkarmaktadır. Arıza servisleri en tehlikeli işler olup, burada çalışanlar asgari ücretle çalıştırılmaktadır.

Taşeronlaşmanın ilk başladığı günden bu yana her türlü taşeron uygulamasına karşı mücadele verilirken, taşeronlarda örgütlenme çalışmalarına gidilmiş fakat başarıya ulaşılamamıştır. Bu ilk örgütlenme girişimi arıza bakım aervisinde olmuştur. Arıza bakım servisinde taşeronda çalışan toplam 26 işçinin hepsi üye yapılmış fakat taşeronun Türkiye'nin muhtelif yerlerinde taahhüt işleri olduğundan işçi kaydirmaları ile Çalışma Bakanlığından yetki alınamamıştır.

Örgütlenmenin öndeki engeller sadece bununla sınırlı değildir. Yapılan hizmet alım ihalelerin genellikle 1 veya 2 yıllık olması da örgütlenmenin önünde engel teşkil etmektedir. Taşeronlar bu süre içinde değişmekte fakat işçiler genelde değişmemektedir. Bazı asil işlerimizde 12 yıllık taşeron işçisi mevcuttur.

Taşeronlaşma asıl işveren açısından sakıncalıdır. Çünkü taşeron işçisi önünü ve geleceğini görememekte ve aynı işyerinde aynı işi yapmasına rağmen emsalleri arasındaki adaletsizlikten dolayı moralsız çalışmaktadır. Bu moral eksikliği kendisini geliştirmesine engel olduğu gibi iş kazalarına da sebep olmaktadır. Bu kazalar ne yazık ki çoğu zaman iş kazası olarak bile SGK'na bildirilmemektedir. En son Tuzla tersanelerinde yaşananlar durumun ne kadar içler acısı olduğunu ortaya koymaktadır.

Taşeronlaşma aynı zamanda devleti zarara uğratmaktadır. Asgari ücret üzerinde ücret alsalar dahi asgari ücret üzerinden sigorta prim ve vergileri yatırılmakta veya asgari ücretin altında ücret





ret verilerek hiç prim vergi yatırılmamaktadır.

Taşeron işinde 10-12 yıl çalıştığı halde taşeronlar tarafından kıdem tazminatına hak kazansa dahi her yıl tekrar çalışabilmeleri için zorla imzaladıkları "alacağım yoktur" dilekçesi imzalatırılarak kıdem tazminatlarının ödenmesi için ellerinden geleni yapmaktadırlar.

Taşeronlar ihale şartnamesinde ve sözleşmesinde belirtilmemişse iş kanunlarına aykırı davranmakta bayramlarda, tatillerde, fazla çalışmalarda ve fazla sürelerde çalışmalarda doğan haklarını işçilere vermemektedirler.

Taşeron uygulamaları örgütlü olduğumuz D.S.İ (Devlet Su İşleri)'de D.S.İ Genel Müdürlüğünde yemekhane, servis, temizlik ve güvenlik taşeronlarda bulunmaktadır. Diğer bir işyerimiz olan İller Bankasında temizlik işleri, Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü'nde temizlik ve servis işleri, İSKİ (İstanbul Su Kanalizasyon İdaresi)'de ise fiziksel ve biyolojik arıtma laboratuvarlarında, şebeke müdürlüklerinde, su bağlantı ve kanal işlerinde, su açma-kapama-kesme, sayaç okuma, BELBİM'den hizmet alımı, temizlik araç kiralama ve güvenlik işlerinde, yine İGDAŞ (İstanbul Gaz Dağıtım AŞ)'de ise temizlik, yemekhane, sayaç okuma, gaz açma-kapama işlerinde taşeronlaşma mevcuttur.

Sonuç yerine

1980'li yıllardan sonra küreselleşme akımı ve onun getirdiği esnek üretim sistemi ve esnek çalışma biçimleri, özelleştirme politikaları ile birleşince tüm ülkeleri siyasi, iktisadi, mali, sosyal, kültürel ve daha birçok alanda derinden etkilemeye baş döndürücü şekilde devam etmektedir. Küreselleşmenin getirdiği bu yeni insan ilişkileri sistematiği avantaj ve dezavantajları beraberinde getirdiği kuskusuzdur. Bizim gibi gelişmişliğini tamamlayamamış ülkelerde sorunlar bir kat daha atmaktadır. Toplumun herkesi küreselleşmeye aynı ölçüde cevap

verememektedir. Küreselleşmenin nimetlerini görmekte mümkün değildir. Küreselleşme olgusuyla gelen düzenlemeler özellikle çalışma hayatında geriye gidişten başka bir şey getirmemiştir. Mevcut endüstriyel ilişkiler sistemi oturmadan küreselleşmenin dayatmaları çalışma hayatını ve çalışma hayatının tüm kesimleri özellikle işçileri ve örgütleri sendikaları hazırlıksız yakalamıştır.

Küreselleşme ve getirdikleri kurumlara, ilişkilere verilecek doğru cevaplar hayati önem taşımaktadır. Biz sendikaların dünden geleceğe taşınması da bu yapılacak çalışmalara bağlıdır. Artık sendikal hareketin çalışma hayatın sorunlarına karşı etkili bir duruş sergilemesi lazımdır. Bu örgütlü sendikal yapıya ve örgütsüz olana sesi çıkamayan kesimlerin de çıkış yolu olacaktır.

Sendikal hareket küreselleşme ile beraber hızla kan kaybetmekte, bugün istatistiklere yansıyan rakamlar yaşananların vahametini anlatmakta yetersiz kalmaktadır. Sanki vahşi kapitalizm geri döndü. Bir kaos ortamı var. İşsizlik, kayıt dışılık, taşeronlaşma, sigortasız ve sendikasız çalışma hat safhada.

Küreselleşmenin getirdiği özelleştirme furyası kamu mallarının haraç mezat satışına dönüşmüştür. Her ne kadar rekabet gücünün artırılması kamu kaynaklarının etkin kullanılması gibi yukarıda ayrıntıları ile yazdığımız özelleştirme ve taşeron uygulamaları gerçek anlamda geriye dönüşten başka bir şey değildir. Yılların birikimini bir çırpıda alıp götürmekten başka bir şey değildir. Bunun zamana, yayılması takviminin olması, geçiş için sürenin olması özü değiştirmemektedir. Özelleştirme bir geriye doğru gidiştir. Taşeronlaşma ise çalışma hayatına vurulan en büyük darbedir. Sendikal hareketin bugüne kadar getirdiği kazanımları toplu iş sözleşme ile hüküm altına aldıkları hakları hiçe sayan ve geriye götüren bir uygulamadan başka bir şey değildir.

Taşeron uygulamalarının çalışma hayatının hiçbir kesimine faydası yoktur. Bazı alanlarda olduğu söylene dahi

bu kolaya kaçmaktan başka bir şey değildir. "Taşeronlaşma" ile bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgari ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmektedir. Bir taşeronun işçilerinin sendikalaşması veya taşeron işçileriyle iş hukukundan doğan haklar konusunda sorunlar yaşanması halinde, o taşeronla yapılan sözleşme feshedilip, yerine yeni bir taşeron alınmaktadır. Taşeronlaşma hukuk suistimal edilmesine olanak vermektedir. Bu durum sadece sendikalar ve işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşverenlerde taşeronlaşmadan olabildiğince etkilenmektedirler. Küreselleşmenin getirdiği acımasız rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışan işçi haklarına saygılı; sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenler mağdur olup haksız rekabete maruz kalmakta, adeta "taşeronlaşma"ya itilmektedirler.

Taşeronlaşma kullanımının işletmenin ve işin gereğinden ve teknolojik uzmanlık gerektirdiğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı yoruma açık olduğu gibi, bu yorumu kimin yapacağı da belirsizdir. Özellikle sendikasız işyerlerinde, kanuna aykırı biçimde taşeron kullanımının kimin tarafından kime şikayet edileceği belli değildir. İşçilerin çok büyük bir bölümünün iş güvencesi dışında bırakıldığı dikkate alınınca kanundaki hükümlerin kağıt üzerinde kalacağı endişesi doğmaktadır.

Taşeronlaşma işyerlerinde çalışma barışını tehdit eder hal almıştır. Aynı şartlara sahip işçiler aynı işi yapmasına rağmen farklı haklara sahiptirler. Bunun tek nedeni taşeronluk ve buna izin veren asil işverendir. Uygulamada taşeron işçileri toplu iş sözleşmesinden mahrum oldukları için hizmet akitleri ile çalışmaktadırlar. Bu hizmet akitleri bile asıl işveren tarafından belirlenmektedir. Taşeron şirketlerin işçileri bir yıllık bireysel iş akitleriyle çalıştırılmaktadır. Mevcut toplu sözleşme düzeni içinde bu işçilerin toplu sözleşme



yapma hakkı fiilen bulunmamaktadır. Kağıt üzerinde bulunan haklarını kullanabilmeleri halinde, taşeron şirket, asıl işverenle yaptığı sözleşmedeki çerçeve içerisinde zarara uğrayacağından veya yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğinden bu sözleşme fesholacak, işçilerin devam edebileceği bir işleri kalmayacaktır. Taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sendikalaşması halinde asıl işverenle taşeron şirket arasındaki sözleşmenin feshedilmesi sıklıkla rastlanılan bir durum olmaktadır. Her ne kadar yeni iş yasası, asıl işin parçası veya eklentisi durumundaki işleri yürüten işçilerin iş güvencesi asıl işverene yüklüyorsa da yıllık yapılan hizmet akitleri koşullarında bu yeterli bir güvence sağlamamaktadır. Taşeron işçiler fazla çalışma yaptırılmakta ve bunun karşılığını alamamaktadır, bunun adı ise angaryadır. Taşeron işçilere uygulanan ayrımcılık son derece geniş bir alana yayılmaktadır. Ücretler, yemek ve servis koşulları, izinler, görevlendirme tarzı, otoriter yaklaşım, saygı gibi ekonomik, profesyonel, toplumsal ve kültürel bakımlardan taşeron işçileri “ikinci sınıf işçi” muamelesi görmektedirler.

Küreselleşmenin getirdiği bir uygulama olan taşeron işçiliğin hak ihlallerine karşı mücadelede yapabilmesi için sendikaların üreteceği çözümler çok önemlidir. Taşeronlaşmaya karşı sendikaların ilk yapacakları olmazsa olmaz olarak gördüğümüz ilk iş örgütlenmenin önündeki en büyük engel olan iş güvencesinin ILO standartlarında yeniden düzenlemesi için yapacağı her eylemdir. İş güvencesi gerçek anlamı ile tüm işçileri güvence altına almadan taşeronlaşma ve örgütlenme açısından yapılacak her türlü çalışma havada kalacaktır.

İş güvencesi olsa da olmasa da işçiler doğrudan doğruya kurumun işçileri olarak, çalıştırılmalıdır. bunun içinde asıl işveren çeşitli özendirici politikalarla teşvik edilmelidir. Taşeronluk sadece işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde ayrımı iyi yapılmalıdır. İşçi çalıştırmak için kulanılan “taşeronluk” müessesesi bir ko-

misyonculuk veya aracılık müessesesi olarak açık bir kaynak israfı ve istismar zeminidir. Taşeron şirketlerin bu özelliklerinden kurtulması için her türlü girişim yapılmalıdır. Taşeron kullanımının Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlı kılınması ve iznin de bir formaliteden ibaret kalmayıp, ciddi bir araştırma sonucunda verilmesi etkili olacaktır. Bununla ilgili eksik yönleri olsa dahi alt işveren yönetmeliği istisnasız uygulanmalıdır.

İşçilerin ücret ve sosyal haklarını önceden belirleyen “ihale sözleşmeleri” işçilerin serbest ve toplu pazarlık hakkının ihlalidir. İşçilerin ücretlerini, sosyal haklarını ve çalışma koşullarını belirleyen hükümler ihale sözleşmelerinden çıkarılmalı, işçilerle kurum yönetimi arasındaki görüşmelerle ayrıca belirlenmelidir. İşçilerin kıdem ve ihbar tazminatı hakları, asıl işverenin, hizmet alım sözleşmelerini yıllık ihalelerle sağlaması nedeniyle ortadan kalkmaktadır. Gerçekte işçilerin işe alınmasına da işten çıkarılmasına da asıl işveren karar vermektedir. Bu nedenle, asıl işveren işçilerin kıdem tazminatı haklarının da gerçek anlamda muhatabı olmalıdır. Çalışanlar arasındaki her türlü ayrımcılık her ne ad altında olursa olsun kaldırılmalıdır. Eşit işe eşit ücret verilmelidir. Taşeron işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve sendikal hakları özde sonuna kadar kullanabileceği bir çalışma hayatı ortamı sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki taşeronlarda çalışan işçilerde bizim ağabeyimiz kardeşimiz, yakınımız, arkadaşımız, komşumuzdur.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Ankara 2005

AKYİĞİT Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C. 1, İstanbul 2003.

ARICI Kadir, Yeni İş Kanunu Ve Alt İşveren İlişkinin Sınırlandırılması Sorunu Tokar Dereliye Armağan Kocaeli Üniversitesi İİBF 2005

ATAAY Faruk, “Enerji Sektöründe Özel-

leştirme: Rekabetçi Bir Piyasada Yönetişim mi?”, Praksis, sayı:9 Kış-Bahar 2003

BAYRAMOĞLU Sonay, Yönetişim Zihniyeti: Türkiye’de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü, İletişim Yayınları Ankara 2005

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul 2004.

ÇELİK Nuri, “İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar”, DEMİR Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli, Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri Birlikte), TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara 2003

KAYMAKÇIOĞLU Fatih, Kamu Yönetiminde Uluslararası Tahkim ve Enerji Politikaları, Paragraf Yayınevi, 2005

Konrad Adenauer-Stiftung, Avrupa ve Orta Asya Arasındaki Enerji Köprüsü Türkiye Haziran 2006

ÖZVEREN Eyüp, Neoklasik İktisat, Kurumsal İktisat ve Ekonomi-Çevre İlişkisi”, Kurumsal İktisat, İmge Yayınevi Ankara 2007

RESMİ GAZETE, Elektrik Piyasası Dağıtım Yönetmeliği 25025 sayılı 19 Şubat 2003

SAZAK Fikret, (Derleyen) Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Epos Yayınları Ocak 2007

TES-İŞ Eğitim Yayınları, KİT’lerin Özelleştirilmesinden Doğan Problem ve Çözüm Önerileri Temmuz 1995

TES-İŞ Eğitim Yayınları, Hediyelek Santral Enerjinin Özelleştirmesine Hayır, Temmuz 1998

TÜHİS, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Abant 1997,

TMMOB, Enerji Raporu 2002-2006 Yılları Arasında Enerji Fiyatlarıyla Toplumun Nasıl Zarara Uğratıldığı Konusunda Ankara 2006

TMMOB, V. Enerji Sempozyumu Küreselleşmenin Enerji Sektöründe Yapısal Değişim Programı ve Enerji Politikaları 2005

ULUSALER Kemal, “Enerji Raporu”, 20.yılında Türkiye’de Özelleştirme Gerçeği Sempozyumu, Ankara 2005



SEKTÖR'den



HES Sorunu Büyüyor ■

Elektrik Dağıtımında Satışa Devam ■

Başkent Doğal Gaz da Satıldı ■

Dağıtım Özelleştirmelerinin Sonucu Problem ■

Enerji Özelleştirmeleri Dünya ve Türkiye: Masalın Aslı! ■

Rusya ile “Paket (Matruşka) Anlaşmalar”
Kapsamındaki Nükleer Serüven ■

Dünyanın Yeni Gözdesi Yenilenebilir Enerji ■

Elektrik Mühendisleri Odası: Nükleer Enerjinin 15
Yıllık Faturası 51 Milyar Dolar ■



HES Sorunu Büyüyor

TES-İŞ Enerji Araştırmaları Birimi



Ülkemizde elektrik sisteminin özel sektör eliyle tam bir plansızlık, programsızlık ve denetimsizlik içerisinde işletilmesine yönelik uygulanan politikalar her alanda yeni sorunlar doğuruyor. Bu sorunlardan en büyüklerinden biri de başta hidroelektrik ve kömür olmak üzere yeni santrallerin yapımı konusunda yaşanıyor.

Tes-İş Enerji Araştırmaları Birimi tarafından dergimizin 2009 yılı Aralık sayısında yer alan bir çalışmada konu tüm boyutları ile ele alınarak bir "erken uyarı" işlevi görmek istendi. Bu çalışmada özel sektör tarafından yapılan hidroelektrik santrali (HES) projeleri-

nin çevreye, doğal yaşama nasıl büyük tahribatlar verdiği, bu imalat sürecinin ilgili kamu kurumları tarafından denetlenmediği gibi hususları resmi tespitler ve örnekleri ile anlatıldı. Bu yıkım sürecinin başlangıç aşamalarına giderek lisans alma aşamasından itibaren hukukun çiğnendiğini, yürütmeyi durdurma ve iptal gibi yargı kararlarının göz ardı edildiği belirtildi. Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) raporları alınmadan ya da "lüzumu yoktur" kararları ile inşaatların başladığını, havza planlaması olmadan dağıtılan üretim lisanslarının önemli bir kısmının da ticaretinin yapıldığını gözler önüne serildi. Aynı çalışmada bu kadar plansız, programsız

santral yapımının bölgeye büyük zararlar vereceği gibi başta yöre insanları olmak üzere kamuoyunun tepkisini artıracığına dikkat çekildi. Ancak ne yazık ki son üç yılda olduğu gibi 2010 yılı sonuna gelinirken aynı vurdumduymaz tavır devam ettirildi, çözüm geliştirilmedi.

Tepki Büyüyor

Son bir yılda başta Çevre ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlıkları ile lisansları dağıtan Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'nun yöneticilerinin ve çalışanlarının umursamazlığı devam ederken, HES tahribatına karşı tepkiler



de giderek arttı.

Örnek vermek gerekirse, sadece Temmuz ayı içerisinde “Derelerin Kardeşliği Platformu” tarafından Doğu Karadeniz Bölgesi’nde üç ayrı noktada hidroelektrik santrallara karşı mitingler düzenlendi. Geline aşamada başta Fındıklı olmak üzere Borçka, Murgul, Şavşat, Ardanuç, Senoz, İkizdere, Tonya, Görele, Amaseya, Tokat ve Kastamonu’da yurttaş tepkisi giderek büyüdü. Tonya’da, Şavşat’ta ve Ardanuç’ta ön saflarda kadınlar ve suyun el değiştirmesinden birinci derecede etkilenecek köylülerin olması dikkat çekiyor. Yerel platformların bilhassa son üç yıldır yurttaşlara yönelik panel, söyleşi, afiş, broşür gibi araçlarla hızla bilgilendirme sürecine girmesi ile duyarlılık ve tepki yayıldı. Bilim insanları ve yerel yöneticilerin desteği ile gelişen bu sürecin sonunda Karadeniz halkı suyuna, coğrafyasına sahip çıkmaya yönelik örnek bir davranış sergiledi.

Ancak başta Karadeniz bölgesinde olmak üzere HES inşaatına başlanan hemen her yerde yerel tepkiler giderek artarken, üstelik sivil toplum kuruluşlarının verdiği hukuk mücadelesinin bir sonucu olarak yargı kararları ile bu işlemlerin hukuka uygun olmadığı bir bir ortaya çıkarken, kamu yöneticilerinin özel sektörün memleketin her köşesini şantiyeye çevirip nereden bir su birikintisi görse bunun önüne bir baraj çekme pervasızlığı devam etti.

Bu süreçte mevcut projelere yenileri eklendi ve adeta Karadeniz’de nehirlerin üzeri borulardan görülmeyecek kadar sık aralıklarla baraj inşaatı yapılmasına izin verildi.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Doğu Karadeniz Bölgesi’nde Artvin, Bayburt, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon şehirlerinde kurulu gücü 4 bin 93 megavat olan 183 adet projeye HES kurulmak üzere lisans verilmiş durumda.

Bir bölgede bu kadar çok sayıda baraj ve hidroelektrik santral kurulmasına

yönelik lisansların dağıtılmasının hiçbir bilimsel temeli ve kamu yararı yokken, yeni başvuruların ve izinlerin ardı arkası kesilmiyor.

Tablo 2’de ise başvurusu yapılmış, “uygun bulunmuş”, inceleme değerlendirme aşamasında olan projelerin illere göre dağılımı yer alıyor. Tüm bunlar dâhil edildiğinde Doğu Karadeniz Bölgesi’nde 6 bin 185 megavat kurulu gücünde 334 proje bulunuyor.

Tüm bu projelerle ilgili olarak gide-

rek artan tepkilerin ve daha önemlisi yargı kararları ile özel sektörün iş yapamaz duruma gelmesinin sonunda “çözüm bulmak için” 29 Temmuz’da Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Tamer Yıldız ve Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü’nün bağlı olduğu Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu, ilgili kamu kurumları ve santralleri yapan özel şirketlerin temsilcileri bir toplantı yaptı.

Araştırma Birimimiz edindiği bilgi-

Tablo 1: Doğu Karadeniz Bölgesi’ndeki HES Projeleri (Ağustos 2010)

İl	Lisanslı Proje Adedi	Kurulu Güç
Artvin	31	1.148,9
Bayburt	2	21,4
Giresun	41	743,5
Gümüşhane	11	491,5
Ordu	16	351
Rize	29	687,6
Trabzon	53	649,9
Toplam	183	4.093,8

Kaynak: EPDK

Tablo 2: Doğu Karadeniz Bölgesi’nde Lisans Durumu (Ağustos 2010)

İl	Başvuru Aşaması		İnceleme-Değerlendirme		Uygun Bulma		Lisans Verildi		TOPLAM ADET	TOPLAM KURULU GÜÇ (MW)
	Adet	Kurulu Güç (MW)	Adet	Kurulu Güç (MW)	Adet	Kurulu Güç (MW)	Adet	Kurulu Güç (MW)		
Artvin	13	244,2	14	104,5	11	124	31	1.148,9	69	1621,6
Bayburt	-	-	2	106,4	1	4,4	2	21,4	5	132,2
Giresun	1	90	15	177,3	11	108,7	41	743,5	68	1119,5
Gümüşhane	5	39,2	2	9,3	2	17,2	11	491,5	20	557,2
Ordu	6	62,8	8	93,7	7	218,1	16	351	37	725,6
Rize	6	203,2	10	186,2	8	63,8	29	687,6	53	1140,8
Trabzon	7	32,7	11	80,3	11	125,9	53	649,9	82	888,8
Genel Toplam	38	672,1	62	757,7	51	662,1	183	4093,8	334	6185,7

Kaynak: EPDK



SEKTÖR'den •

lere göre bu toplantıda konuşulan ve resmi yazışmalara yansıyan şekliyle ilgili kurumlar sorunları ve sıkıntıları şu şekilde sıraladı:

ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü:

- “Sivil Toplum Örgütleri en çok kendileri ile muhatap oldukları için gözlem ve izlemede sürekliliğin sağlanması gerekiyor.”
- “Mevcut durumda ÇED sürecinde birçok proje mahkemelik duruma gelmiş bulunuyor.”
- “ÇED süreci işletmeciyi ilgilendiriyor fakat şirketin bu işi taşeronla vermesinden dolayı taşeron konuya önem vermiyor.”
- “HES’lerin inşaat aşamasında, özellikle Karadeniz Bölgesinde, çıkan hafriyatlar ve ulaşım yolları ciddi problemler yaratıyor.”
- “Doğal hayatın devamı için mansa-

ba bırakılacak suyun izlenmesi, bunun sürekliliğinin sağlanması gerekirken ve DSİ Genel Müdürlüğü tarafından Bölge Müdürlükleri vasıtası ile anlık bir izleme sağlanabilecekken bu yapılmıyor.”

- “ÇED sürecinin uzamasının işletme sahibi ve raporu hazırlayan firmadan kaynaklanabiliyor.”
- “Özellikle havza planı yapılmaması tüm sorunların temelinde yatan bir unsur olarak görülüyor.”

Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü:

- “Korumalı alanlarda ‘vazgeçilmez ve kesin bir mecburiyette yapılabilecek projeler ile ilgili olarak bu kararın hangi merci tarafından verileceğinin belirlenmesi gerekiyor.”

Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu:

- Özel sektör şirketlerine üretim santrali kurmalarına yönelik izinleri yani lisansları veren EPDK tarafından

yaşanan onca soruna rağmen, “Projelerde iptal işleminin özel şirketlerin kazanılmış hakları nedeniyle mümkün olmadığını” belirtiyor.

- “Firmalara tesisi işletmeye geçirmek için yeterli sürelerin verildiği, bazı projelerde Su Kullanım Hakkı Anlaşması’nın imzalanmasının çok uzun sürdüğü, kurulu gücü düşük olan HES’lerde DSİ’nin aceleci davrandığı, bunların yerine az sayıda verimli projeler geliştirilebileceği” söyleniyor.

Enerji İşleri Genel Müdürlüğü:

- “Kurulu gücü düşük olan HES’lerin çevreye olan etkisi bölgelerine göre farklılık gösteriyor. HES projelerinin nispeten az sayıda ve sorunsuz olduğu bazı bölgeler pilot bölge olarak seçilebilir.”

TEİAŞ Genel Müdürlüğü:

- “Çevresel etkiyi ilgilendiren önemli hususlardan biri olan, bağlantı noktalarının çok uzak mesafelerde olması yakın mesafelerde bağlantı noktası bu-





lunmamasından kaynaklanıyor.”

EÜAŞ Genel Müdürlüğü:

• “İlgili Kurumların bir araya gelmemesi ciddi bir problem.”

• “Özel sektör tarafından inşa edilen HES’lerde kullanılan malzeme ve işçilik kalitesinden dolayı işletme aşamalarında da ciddi problemlerin çıkma ihtimali var.

• “DSİ’nin söz konusu projeler üzerinde önemli bir tecrübesi var ve bunun kullanılması gerekiyor.”

• “Özellikle konuyla ilgili Etüd ve Plan Dairesi’nde ciddi bir personel sıkıntısı bulunuyor.”

• “Bir havzadaki yatırımcı firmaların bir araya getirilerek havzadaki potansiyelden optimum faydanın sağlanması hususunda çalışmalar yapılabilir.”

Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü:

• “Mahalli İdareler ile kurumların

taşra teşkilatları arasında iletişim problemi bulunuyor, bir projenin başlangıç aşamasında herhangi bir iletişim yok, herhangi bir problem ile karşılaşıncı iletişime geçiliyor.”

Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü:

• “Aynı bölgedeki HES projelerinin farklı zamanlarda kendilerine ulaşmasının kararların sağlıklı alınmasını engelliyor. Planlamanın başlangıçta yapılarak iletilmesi daha doğru olacaktır.”

Karayolları Genel Müdürlüğü:

• “HES projelerinde yolların sular altında kalması nedeniyle röleasyonlarında (başka bir güzergaha taşınmasında) problemler yaşanıyor. Yatırımcı firmanın taşeron ve alt taşeronlar kullanılması nedeniyle muhatap sayısı artıyor ve süreç uzuyor. DSİ’nin bu süreçte dâhil olmaması nedeniyle projeler DSİ kontrolünden geçmiyor.”

• “Firmaların yaptıkları yol inşaatlarında geometrik standartlara uymamakta ısrarcı olduklarını görülmüyor.”

Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğü:

• “Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki birçok HES projesinde demiryolları sular altında kalırken bu projelerin başlangıcında kendilerinin görüşü alınmıyor.”

• “Su Kullanım Hakkı Anlaşması yapılmadan önce DSİ tarafından ilgili paydaşların görüşlerinin alınması ve fizibilite aşamasında birlikte çalışılması gerekiyor.”

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü:

• “Doğal hayatın devamı için mansa- ba bırakılacak su en önemli konulardan biri. Bu konuda gözlem ve devamlılığın, HES’lerin memba ve mansabındaki akış güvenliğinin sağlanması gerekiyor.”

• “HES’ler ile birlikte bölgedeki halk sulamalarının projeli sulamalara çevriler- rek kontrol sağlanabilir.”

• “Havza planlaması çalışmalarının

yapılması ve bunun nasıl yapılacağının ilgili Kurumlar arasında be- lirlenmesi gerekiyor.”

• “Su Yapıları Denetim Hizmetleri- nin faaliyete geçmesi ile sorunlar azala- bilir.”

• “Bölge Müdürlükleri fizibilite aşı- masından sonra kati proje ve inşaat aşı- malarında projede yapılan değişiklikler- den haberdar değil.”

• “ÇED süreci Su Kullanım Hakkı Anlaşması öncesine çekilebilir.”

• “Proje ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından onaylanmış imar planları hazırlanabilir.”

• “Balık geçitlerinin fizibilite aşama- sında belirlenmesi ve inşaatları sırasında kontrol edilmesi gerekir”

• “Doğal hayatın devamı için mansa- ba bırakılacak su ile ilgili olarak yüküm- lülüklerini yerine getirmeyen firmaya verilecek ceza ve tekrarı durumundaki uygulamalar hakkında yeterli düzenle- me bulunmuyor.”

Buraya kadar Türkiye’de HES ku- rulmasına yönelik ilgili tüm kurumların resmi raporlara yansıyan ve aynen alıntı- lanan tespitler tüm açıklığı ile şu gerçek- liği gösteriyor:

Türkiye’de özel sektör tarafından ya- pılan ve yapılmak istenen HES’ler, ilgili kamu kurumları arasında herhangi bir uyum, bilgilendirme veya irtibat olmadan, kural tanımaz, denetlenmez bir şekilde yapılıyor; doğaya tahrip eden, örneğin yeterli miktarda doğaya su bırakmayan şirketlere karşı herhangi bir yaptırım uy- gulanmıyor; işini düzgün yapmayan özel şirketin lisansı iptal edilemiyor; kamu kaynaklarının ağır israfı ile karayolları, demiryolları başka güzergâhlara taşı- nıyor...

Bu kadar açık bir tahribata bir an önce el atarak, “zararın neresinden dö- nülürse kârdır” anlayışı ile kamunun her aşamasında etkin düzenleme ve denetle- me yaptığı bir anlayışa sahip olarak ha- rekete geçmek gerekiyor.





Elektrik Dağıtımında Satışa Devam

TES-İŞ Enerji Araştırmaları Birimi

Türkiye'nin en büyük elektrik dağıtım bölgelerinin özelleştirme ihaleleri 9 Ağustos'ta yapıldı.

Elektrik dağıtımının yüzde 31'ini karşılayan İstanbul Boğaziçi, Ege Bölgesi'ni kapsayan Gediz, Trakya ve Dicle dağıtım bölgeleri özelleştirildi.

9 Ağustos'ta Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nda gerçekleştirilen ve Tes-İş Enerji Araştırmaları Birimi tarafından

yerinde izlenen ihalelerle birlikte toplamda 16 dağıtım bölgesi özel sektöre geçti. Böylece ihalesi yapılan il sayısı 63'e yükseldi. Böylece Türkiye elektrik dağıtımının yüzde 75'i özel sektöre geçti.

Boğaziçi Elektrik Dağıtım Bölgesi için Cengiz Elektrik, Kolin İnşaat, Park Holding, Limak İnşaat, Enerjisa, Eti Gümüş-Söğütsen Seramik, İş-Kaya İnşaat-MMEKA, KCETAŞ-AYEN, Aksa

Elektrik, IC İçtaş ortaklığı teklif verdi.

Bir süre önce AKSA'dan ayrılan Mehmet Kazancı'nın, Çukurova Grubu'nun patronu Mehmet Emin Karamahmet'le kurduğu MMEKA, 4 milyon abonesi, yıllık 18.5 milyar kilovatsaat net satışıyla Türkiye'nin 'lider' elektrik dağıtım bölgesi Boğaziçi'ne, 2 milyar 990 milyon dolarla en yüksek teklifi verdi. Boğaziçi Elektrik Dağıtım Bölgesi, 6 milyar 550 milyon dolara özelleşen Türk Telekom, 4 milyar 140 milyon dolara özelleşen TÜPRAŞ'ın ardından en yüksek bedelli üçüncü özelleştirme oldu.

Elektrik dağıtım bölgeleri, 2006 yılından başlayarak, 30 yılına özel sektöre devrediliyor. Bunun 5 yılı geride kaldı. 25 yılın sonunda işletmenin tekrar aynı şirkete devredilmesi veya yeniden özelleştirilmesi planlanıyor.

Gediz de aynı şirketin

Gediz Elektrik Dağıtım Bölgesi için de 10 şirket yarıştı. İhaleyi yine Kazancı-Karamahmet ortaklığı 1 milyar 920 milyon dolarla aldı.

Edirne, Trakya ve Kırklareli illerini kapsayan Trakya Elektrik Dağıtım Bölgesi için 10 girişimci grubu yarıştı. İhaleyi 622 milyon dolar teklifle Kazancı Holding'in şirketi AKSA kazandı.

Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş.'yi 228 milyon dolarla Diyarbakır merkezli Karavil-Ceylan Ortak Girişim Grubu aldı.

Böylece Orta Vadeli Program'da 2010 yılı için 10.4 milyar liralık özelleştirme öngören hükümet toplam 5 milyar 760 milyon dolarlık dağıtım özelleştirme işlemi ile yılsonundan önce hedefine ulaştı.





Ne demiştik?

Son iki yıldır tüm dağıtım özelleştirme ihalelerinden önce ve sonra şunları söyledik:

“Bu özelleştirmeler ne rekabet getirir ne de şebekeler değerinde satılır.”

Örneğin, Temmuz 2008 tarihli sayımızda özelleştirme ihaleleri yapılan ilk dağıtım bölgeleri olan Başkent ve Sakarya Elektrik Dağıtım A.Ş'nin ihalesinin ardından şu tespitte bulunmuştuk:

“İhalelerde de teklif edilen fiyatları yüksek göstererek ihaleyi bir ülkemiz adına bir 'başarı' olarak değerlendirebilmek mümkün değildir.

Daha da önemlisi, ihalelerde teklif edilen fiyatlar, dağıtım bölgelerinin

Son Üç Bölge de Satılıyor

17 Ağustos 2010 tarihinde Akdeniz, İstanbul Anadolu Yakası ve Toroslar

Elektrik Dağıtım A.Ş'deki yüzde yüz oranındaki hissenin özelleştirme ihale ilanını yayımlandı.

Başkent Doğal Gaz da Satıldı

Elektrik dağıtım bölgelerinin özelleştirilmesinin hızla yapıldığı dönemde ülkemizin başkenti Ankara'nın doğal gaz dağıtım hizmetini veren belediye şirketi Başkent Doğal Gaz Dağıtım A.Ş de özelleştirildi. Yıllarca belediye işletmesi olarak faaliyet gösteren şirket belediyenin giderek artan borçlarının ödenebilmesi için özelleştirildi.

Türkiye'nin ikinci büyük doğalgaz dağıtım şirketi olan Başkent Doğalgaz, 2037 yılına kadar geçerli olan 30 yıllık doğalgaz dağıtım lisansına sahip ve yaklaşık 1,2 milyon abonesi bulunuyor.

Özelleştirme idaresi Başkanlığı tarafından 16 Ağustos'ta yapılan ihaleye yedi firma katıldı. İhaleye katılan Aksa, Yıldızlar ve Genpa firmaları ilk iki turda elenirken üçüncü tura kalan dört firmadan ise açık artırmaya geçildiğinde Akfen, Fernas ve Limak firmaları çekildiklerini açıkladı.

Ardından geçilen açık artırmanın ilk turuna kalan 4 firmadan Limak, Afken ve Fernas ihaleden çekilirken, MMEKA firması 1 milyar 210 milyon dolar verdi.

Daha sonra Özelleştirme İdaresi Başkanvekili Akmet Aksu'nun kapanış fiyatının tekliflerini tekrar sorması üzerine Mehmet Emin Karamehmet ve Mehmet Kazancı'nın ortaklığındaki MMEKA firması teklifini 1 milyar 211 milyon dolara yükseltti ve en yüksek teklifi vermiş oldu.

İhaleyi kazanan MMEKA firmasının ortaklarında Mehmet Kazancı'da yüzde 80'ini aldıkları Başkent Doğalgaz'ın kalan yüzde 20'sini almak için de görüşmeler yapacaklarını ifade etti.

Özelleştirme işlemleri iki yıl içinde tamamlanacak ve 1 milyar 211 milyon doların özel giderlerle BOTAŞ'a ve Hazineye olan borçlar da ödendikten



sonraki tutar belediyeye aktarılacak.

Başkent Doğalgaz'da ilk ihale 2008 yılında yapılmış ve yüzde yüzüne 1 milyar 600 milyon dolar verilen ihalede firmalar yükümlülüklerini yerine getirmediği için ihale iptal olmuştu.

Başkent ihalesinin hemen ardından İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Kadir Topbaş, İstanbul Gaz Dağıtım A.Ş. (İGDAŞ) ın da birkaç ay içinde

özelleştirilmesinin planlandığını açıkladı. Türkiye'nin en büyük doğal gaz dağıtım şirketi olan İGDAŞ'ın özelleştirilmesi halinde doğal gaz dağıtımında kamuya ait bir işletme kalmayacak.

Elektrik dağıtım bölgelerinin özelleştirmesine yönelik son üç bölgenin işleminin de tamamlanması halinde ülkemizde elektrik ve doğal gazda kamu işletmeciliği tamamen tasfiye edilmiş olacak.



SEKTÖR'den •

mevcut elektrik tüketimleri, yıllık cirosu, şebekelerin ekonomik değerleri gibi tüm ekonomik değerleri üstelik gelişme potansiyeli çok yüksek bir faaliyet alanına dair 30 yıllık bir devir işleminin yapıldığı dikkate alındığında, şebekelerin ekonomik büyüklüklerine göre adeta “devede kulak” kalmıştır.

İki ihale de gerek katılım gerek açık arttırma süreçleri açısından ciddi bir rekabet yaşanmadan sonuçlanmıştır.

İki ihalede iki firma arasında yaşanan birkaç milyon dolarlık açık arttırma yarışını rekabet olarak göstermek mümkün değildir.

Kaldı ki, özelleştirme için belirlenen yöntemde dağıtım ve perakende işini üstlenecek, üzerine istediği kadar üretim hakkına da sahip olarak yatay ve dikey olarak tekelleşme olanağı verilen şirketler, her türlü giderlerini tarife aracılığıyla halktan tahsil edeceklerdir. Bu kalemler içerisinde işletim giderlerinin

dışında yatırım ve işletme hakkı devir bedeli de öngörülmektedir.

Yani ihaleleri kazanan ve ileride kazanacak olan şirketler, dağıtım bölgeleri için ihalede belirlenen ve belirlenecek olan tutarları işletme hakkı devir bedeli olarak tüketicilerden yani halktan tahsil edeceklerdir. Özel şirketler yapacakları yatırım maliyetlerini de tarifeler aracılığıyla abonelerden toplayacaklardır.

Hal böyle iken özel sektöre yalnızca ihaleyi kazanıp ilk ödemeler ve yatırımlar için kredi bulma ardından hemen bu bedeli tarifeler aracılığıyla ile halktan tahsil etmek gibi fırsatlar sunulmaktadır.”

Her Şey Aynı

9 Ağustos 2010 tarihinde yapılan Türkiye'nin en büyük elektrik dağıtım bölgeleri için de aynı tespitler geçerlidir. Üstelik bizim yıllardır dikkat çektiğimiz bu tespitler son ihaleden önce birçok köşe yazısına ve habere konu olmuştur. Bu haber ve yazılarda ihalelerde teklif edilen fiyatların tüketicinin sırtına yüklendiği, bu zamana kadar yapılan özelleştirmeler sonrası tüketicinin lehine hizmet kalitesinde bir artış değil aksine bir azalış yaşandığına dikkat çekilmiştir.

Boğaziçi, Trakya, Gediz ve Dicle özelleştirme ihaleleri sonrası için de sorunlar birebir aynıdır.

Özelleştirilen bölgelerde şirketler, 2011-2015 dönemi içeren 5 yıllık tarife önerilerini, gelir gereksinimleri ve yatırım tutarları çerçevesinde Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'na (EPDK) onaylatması gerekiyor. Yüksek özelleştirme bedellerinin ve yatırım tutarlarının, tarifelerden karşılanacak, bu durum da elektrik fiyatları üzerinde artış baskısı oluşturacaktır.

İlk uygulamalarında çok açık bir şekilde görüldüğü gibi özelleştirme tüketicinin, üreticinin, çalışanların ülkenin ve sektörün lehine bir işlem değildir.

Hangi Bölgeye, Kim Teklif Verdi?

Boğaziçi Elektrik Dağıtım A.Ş.

- 1- Cengiz Elektrik
- 2- Kolin İnşaat
- 3- Park Holding
- 4- Limak İnşaat
- 5- Enerjisa
- 6- Eti Gümüş-Söğütsen Seramik
- 7- İş-Kaya İnşaat-MMEKA
- 8- KCETAŞ-AYEN
- 9- Aksa Elektrik
- 10- IC İçtaş

Gediz Elektrik Dağıtım A.Ş.

- 1- Park Holding A.Ş.
- 2- Cengiz elektrik
- 3- Kolin İnşaat
- 4- Limak İnşaat
- 5- Enerjisa
- 6- Eti Gümüş A.Ş.&Söğütsen Seramik
- 7- İş-Kaya İnşaat- MMEKA
- 8- KCETAŞ-AYEN-REL-PETCO
- 9- Aksa elektrik
- 10- IC İçtaş

Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş.

- 1- Karavil Dayanıklı -Ceylan İnşaat
- 2- Cengiz Elektrik
- 3- Kolin İnşaat
- 4- Çalık Enerji
- 5- Limak İnşaat
- 6- Eti Gümüş-Söğütsen Seramik
- 7- İş-Kaya İnşaat-MMEKA-Rosse Enerji İnşaat A.Ş.
- 8- Aksa Elektrik
- 9- IC İçtaş

Trakya Elektrik Dağıtım A.Ş.

- 1- Park Holding A.Ş.
- 2- Cengiz elektrik
- 3- Kolin İnşaat
- 4- Limak İnşaat
- 5- Eti Gümüş A.Ş.&Söğütsen Seramik
- 6- İş-Kaya İnşaat-MMEKA Makine
- 7- KCETAŞ-AYEN-REL-PETCO
- 8- Aksa elektrik.
- 9- IC İçtaş İnşaat
- 10- Palmet Enerji



Dağıtım Özelleştirmelerinin Sonucu Problem

TES-İŞ Enerji Araştırmaları Birimi

TES-İŞ Dergisi'nde yer alan enerji araştırmaları ve makalelerinin önemli bir bölümünde elektrik enerjisi sektöründe sürdürülmekte olan politikalar ve uygulamalar analiz edilmektedir.

Bu kapsamda arz güvenliğinin önemi, ülkemizin enerji kaynaklarının ve elektrik dağıtım ve üretim tesislerinin daha verimli ve etkin bir şekilde işletilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu araştırmalarda enerji politikalarının değerlendirilmesi yapılırken özelleştirme adına sürdürülen çalışmaların üç temel ekseninde ciddi sorunlara sebep olacağı vurgulanmaktadır. Bu eksenlerin birincisi tüketiciler ve üreticiler için fiyat artışları ve tedarikte ve hizmet kalitesinde düşüş riskleridir. İkinci husus, enerji sektörü özelinde bugünü ve geleceğinin kamu çıkarları doğrultusunda planlanamamasıdır ve bu nedenle ülke ekonomisi için kritik önem taşıyan bir sektörün risk altında olmasıdır. Üçüncü ve bir diğer önemli husus da bu sektörde çalışanların iş, sendikal ve diğer ekonomik ve sosyal haklarının akamete uğratılmasıdır.

Bu yazıda özelleştirme sürecinin ilk sonuçları aktarılıp değerlendirilerek bu zamana kadarki söylediğimiz hususların doğruluğu test edilecektir.

Öncelikle elektrik dağıtım özelleştirmelerinde geline aşamayı kısaca bir hatırlayalım:

Özelleştirme ihalelerinin başladığı tarihten bugüne kadar toplam 63 şehri içeren 16 adet elektrik dağıtım bölgesi özelleştirildi. Bu yazı hazırlanırken son iki "pakette" yer alan 6 bölgeye sıra geldi. Bu bölgelerden Türkiye'nin toplam elektrik dağıtımının yüzde 31'ini ifade

eden dört önemli bölgenin ihalesinde son teklifler 9 Ağustos tarihinde alındı. Böylece ülkemizin elektrik dağıtımını yüzde 75'i özelleştirilmiş oldu.

çok uzun süreler boyunca giderilmemesi diğer sorunlardan bazılarıdır.

İşte tüm bu sorunların sonunda tü-



Tüketici Mağdur

Öncelikle özelleştirme sonrası özel şirketlere devir işlemlerinin yapıldığı tarihten bu zamana kadar dağıtım bölgelerinde tüketiciler açısından ne tür sorunlar yaşandığını ele alalım.

Devir işlemleri tamamlanıp özel sektör tarafından işletilmeye başlayan tüm bölgelerde hizmetlerde çok ciddi aksamalar yaşanmaktadır.

Bu bölgelerde arıza ve kesintilerin, voltaj düşüklüklerinin sayısı ve süresi ciddi oranda artmıştır. Bakım ve yenileme gerekçesi ile yaşanan uzun süreli kesintilerin yanı sıra yeni yerleşim yerlerine hizmet götürülmemesi, sokak aydınlatmalarında yaşanan sorunların

tüketiciler özelleştirmelerin neden yapıldığını sorgulamaya başlarken, üreticiler de kesintilerden kaynaklanan önemli maddi kayıplara uğramışlardır.

Bu söylediklerimizi örneklendirelim:

Başkent, Meram, Sedaş gibi elektrik dağıtımını özel sektör tarafından yapılan bölgelerde özellikle kırsal kesimde tüketici şikayetleri ciddi oranda artmıştır.

Havaların ısınması ile birlikte yaylalara çıkan köylüler kırsal alanda sürekli kesinti ve voltaj düşüklüklerinden mağdur olmuştur. Bu konular yerel basın tarafından da sıklıkla dile getirilmiş, muhtarlar heyetler halinde bölge mil-



SEKTÖR'den •

letvekilleri ile görüşmüştür.

Tüketicilerin bir diğer mağduriyeti 186 elektrik arıza sisteminin özelleştirilen bölgelerde işlemez hale gelmesi, vatandaşların şikâyetlerini ifade edecekleri, çözüm bulacakları bir muhabata ulaşamaması olmuştur.

Başkent özelinde bakıldığında birçok ilçede tüketicilerin onayı alınmadan bir katakulli ile elektrik sayaçlarının değiştirilmesi de bir başka önemli şikâyet konusu olmuştur.

Tüm bu ve buna benzer şikâyetlerin artması üzerine dağıtım şirketlerini de-

netlemekle görevli olan ancak bu güne kadar bu konuda ne yapacağı hiç belli olmayan EPDK, dağıtım şirketlerinin yöneticileri ile göstermelik bir toplantı yapmıştır. EPDK Başkanı'nın "dağıtım şirketlerine 15 Temmuz'a kadar aksaklıkların giderilmesi aksi takdirde kapsamlı bir denetim programı uygulanacağı yönünde bir kesin uyarı verdiği" şeklinde haberler basında yer almıştır.

Ancak bu tarihe kadar ciddi bir gelişme olmamasına rağmen "oldu" denilerek özel sektöre inancını tazelemiştir. Giderek artan kamuoyu tepkisi, yasanlar "geçiş döneminin geçici sorunları" olarak sunulurken geçiştirilmeye

çalışılmaktadır.

İhale Bedelleri Tüketicilere Binecek

Bu zamana kadar gerçekleştirilen özelleştirme işlemlerinde yaklaşık 11 milyar dolar teklif edilmiştir. Bu bölgelerin devir işlemleri gerçekleştikçe bedeli peşin veya taksitle devlete ödenmektedir.

Her ihale sonrası kamuoyunda bu bedellerin nasıl karşılanacağı ve elektriğe zam yapılarak tüketiciye yansıtılıp yansıtılmayacağı tartışılmaktadır.

Gerek bakanlar, gerek şirketler, gerek EPDK tarafından yapılan açıklama-





larda özelleştirme gelirlerinin tarifeye yansıtılmayacağı söylenmektedir.

Bu doğru değildir.

Tarife kalemi içerisinde özelleştirme geliri diye bir kalemin olmamasına bakarak elektrik dağıtımın ve özel sektörün var oluş ve işleyiş mantığının dışına çıkacağı düşünmek büyük bir saflık olacaktır.

Şöyle ki, elektrik dağıtımını doğal tekel niteliğinde olan, yatırım, hizmet kalitesi ve daha da önemlisi tarifesi düzenlemeye ve denetlenmeye tabi olan bir alandır. Burada yapılan yatırımlar devlet bütçesinden karşılanmayacaksa karşılanabi-

leceği tek alan tarife yani tüketicilerdir.

Bu iki kere iki dört eder gibi açık bir hükümdür.

Bir bölgeye milyarlarca dolar bedel ödeyerek 20-25 yıllık gelirini bir seferde devlete ödemeye razı olan bir şirketin “ben bu bedeli bir yerden karşılamayacağım, adeta amme hizmeti yapacağım” demesi mümkün müdür?

Kaldı ki, bu şirketler özelleştirmenin finansmanını sağlamak için kredi ararken yerli ve yabancı finansörlere gittiklerinde finansörler tarafından ilk olarak bu şebekenin varlıklarına, değerine değerli tarife sistemine bakılmaktadır. Yani

verilecek kredinin tarifeler yoluyla tüketici-den nasıl ve ne kadar sürede karşılanacağı hesaplanarak koşullar “cazip” görülürse kredi açılmaktadır.

Özelleştirilen bölgeler için özel şirketler bu yılın sonuna kadar önümüzdeki 5 yıl boyunca kendi bölgelerindeki tüketim tahminleri, kayıp kaçak hedefleri, yatırım ve gelir gereksinimlerine yönelik tekliflerini EPDK'ya sunacaktır. 2011-2015 yıllarını içeren bu teklifler içinde şirketler gelir gereksinimi içerisine mutlaka özelleştirme bedellerini de bir şekilde dâhil edecektir. Özelleştirmeyi alabildiğince savunan EPDK'nın





SEKTÖR'den •

bu konuda şirketlerin beklentilerini dikkate almayacağını düşünmek de büyük bir saflıktır.

İlk tarife uygulama dönemi olan

2006-2010 yılları boyunca, 20 dağıtım bölgesinin her birinde gerekli olan yıllık genişleme, yenileme ve iyileştirme yatırım harcamaları tarife metodolojisinin hazırlanması esnasında belirlenmiştir. Buna göre 20 dağıtım bölgesinde toplam

2 milyar 750 milyon TL yatırım yükümlülüğü geçiş dönemi yıllarına eşit olarak paylaştırılmıştır. Söz konusu yatırımlar, EPDK onaylı tarifelerin içine dâhil edilmek suretiyle, dağıtım şirketine zaman içerisinde geri kazandırılmıştır.

Yatırım harcamaları üç bileşenden oluşmaktadır:

1- Genişleme yatırımları ve kamulaştırma maliyeti: Mevcut şebekenin kapasitesinin artırılması için gerekli yatırım harcamaları ve bunlara bağlı olarak ödenmesi gereken kamulaştırma ve geçiş hakkı bedelleridir.

2- Yenileme yatırımları: Mevcut şebekede ekonomik ömrünü tamamlamış varlıkların yenilenmesi için gerekli yatırım harcamalarıdır.

3- İhalesi yapılmış ve halen devam eden yatırımlar: Halen yapımı devam etmekte olan ve ihalesi özelleştirme süreci öncesinde yapılmış projelerin tamamlanması için gerekli yatırım harcamalarıdır.

Buna ek olarak, yatırımcılar, kayıp/kaçak ve işletme verimliliği gibi performans parametrelerinde belirlenen hedeflerin ötesinde bir iyileştirme sağlayarak öngörülen makul seviyenin üzerinde değer yaratma imkanına sahiptirler.

Yatırımcı, kayıp/kaçığın EPDK tarafından onaylanmış olan hedeflerin altına indirilmesiyle ortaya çıkan ek geliri elde tutma hakkına sahiptir.

Yatırımcı, belirlenen referans elektrik tedarik fiyatından daha düşük bir seviyeden elektrik tedarik ettiği takdirde aradaki farkı hesabına geçirecektir.

Yatırımcı, işletme verimliliğinin EPDK tarafından onaylanmış olan hedeflerin üstüne çıkarılması ile ortaya çıkan ek geliri elde tutma hakkına sahiptir. Böylece, elektrik dağıtımında verimlilik tetiklenecektir.

Özellikle geçiş döneminden sonra, dağıtım şirketleri elektrik üretim alanına entegre olup serbest piyasada enerji





satışı gerçekleştirmek suretiyle ek gelir elde edebilecektir.

Görüldüğü gibi özel dağıtım şirketlerinin para kazanabileceği çok sayıda alan yaratılmış olup bu mekanizmanın temelinde de tarifeler yer almaktadır.

Dağıtım şirketleri, 2010 yılından sonra her tarife uygulama dönemi için yapacakları tüketim tahminleri, gerçekleştirecekleri şebeke genişleme gereksinimi çalışmaları ve diğer teknik parametreler çerçevesinde senelik yatırım planları hazırlayacaklardır. Söz konusu planlar EPDK'ya onay için sunulacak ve dağıtım şirketleri, onay sonrasında yatırımları gerçekleştirmekle yükümlü olacaklardır. Yükümlenilen yatırımların olması gereken miktarda ve şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin, EPDK ve dağıtım şirketleri işbirliğinde gerçekleştirilecek olan yatırım denetim ve kalite ölçüm mekanizmaları yoluyla denetleneyeceği öngörülmüştür. Ancak bu konuda bugüne kadar kurulmuş bir mekanizma olmadığı gibi özel dağıtım şirketinin patronluğunda çalışacak özel denetim şirketlerinin özel sektör çıkarı yerine kamunun yararını gözeteyeceğini beklemek de büyük bir saflıktır.

İşte bu denetimsiz ve özel sektörden yana taraf olan mekanizma içinde ne yatırımların tüketiciden karşılanacağı şekilde hakkıyla yapılacağına ne de elektrik tarifelerinde özelleştirme gelirlerinin olmayacağına hiçbir garantisi yoktur.

İşte size somut bir örnek:

Özel şirketler tarafından işletilen bölgelerde özellikle son aylarda yaşanan sıkıntılardan bahsetmiştik. Bu süreçte EPDK, sokak aydınlatması, tahsilât ve borçlar yüzünden elektrik kesme, elektrik kesintileri, bakım onarım ve diğer sorunların büyümesi ve milletvekillerinin de devreye girmesi üzerine dağıtım şirketlerinin temsilcileri, valiler, milletvekilleri ile toplantılar yapmıştır. Bu toplantılar sonunda seçim dönemine de girilmesinin de etkiyle özel şirketlerin yatırım ödenekleri bedeli yine tarifeler-

den karşılanmak üzere yüzde 50'ye varan oranda artırıldı. 2006 yılı ile 2010 yılı arasında yatırım ödeneği toplamı 550 milyon TL iken, 350 milyon TL ek geldi.

Özelleştirme İhalesi Yapılan Bölgeler

Dağıtım Bölgesi Fiyat (Dolar) Şirket

Başkent Elektrik: 1.225 milyon dolar
EnerjiSA-Verbund

Sakarya Elektrik: 600 milyon dolar
AkEnerji- CEZ

Meram Elektrik Dağıtım A.Ş: 440 milyon dolar
Alarko-Cengiz

Aras Elektrik Dağıtım A.Ş: 128,5 milyon dolar
Kiler*

Çoruh Elektrik Dağıtım A.Ş: 227 milyon dolar
Aksa

Osmangazi Elektrik Dağıtım A.Ş: 485 milyon dolar
Eti Gümüş

* Danıştay'ın nihai kararı bekleniyor

Devredilmeyi Bekleyen Bölgeler

Çamlıbel: 258 milyon dolar Kolin

Fırat Elektrik: 230 milyon 250 bin dolar
Aksa

Uludağ Elektrik: 940 milyon dolar
Limak

Vangölü Elektrik: 100,1 dolar Aksa

Yeşilirmak Elektrik Dağıtım A.Ş: 441,5 milyon dolar
Çalık Enerji

Toplam 5 milyar 76 milyon dolar

Özelleştirmeyi Bekleyen Dağıtım Bölgeleri

Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş

Akdeniz Elektrik Dağıtım A.Ş

İstanbul Anadolu Yakası
Elektrik Dağıtım A.Ş

Çalışanlar Mağdur

Dağıtım şirketlerinin özelleştirmesinin ilk örneklerinde mağdur olan kesimlerden biri de çalışanlardır.

Özelleştirme öncesinde Sendikamız tarafından konuyla ilgili merciler ile yapılan görüşmelerde, özelleştirmenin çalışanların haklarına hiçbir şekilde hâle getirmeyeceği, işten çıkarmaların yaşanmayacağı söylenmiş, bu konularda devir sözleşmelerine hüküm konulacağı belirtilmiş, tüm bu hususlarda sendikamıza garanti verilmiştir. Ancak devir işlemlerinin ardından üyelerimizin işten ayrılmaları, emekli olmaları için yoğun bir baskı yapılmıştır. Örneğin MEDAŞ'da devir işleminden bir ay önce 250 civarında üyemiz zorlama ve baskılarla emekli olmak zorunda bırakılmıştır. Yıllarını kuruma vermiş, deneyimli, tecrübeli ve bilgili personelin bu şekilde işten ayrılmaya zorlanması bir insan hakları ihlali ve çalışma ve örgütlenme hakkının gaspı niteliğindedir.

Keza Başkent Elektrik'te de şirketin tüm birimlerinde ve aynı anda işleme başlanarak, isimleri önceden belirlenen üyelerimiz işletme müdürleri ve şirketin diğer yetkililerince odalara alınmış, önlerine uzatılan ve uygulamada 4/C olarak bilinen, özlük hakları ve sosyal haklar bakımından mahrumiyet niteliğinde olan geçici işçi statüsünde çalışmak istedikleri şeklinde dilekçe vermeleri sağlanmış, aksi takdirde bu haklarının yok olacağı, ileride işten çıkarılabilecekleri, kendilerine zaten ihtiyaç kalmadığı, eninde sonunda işten ayrılmak zorunda kalacakları baskısı ve tehdidi ile önlerine uzatılan ve ne olduğunu dahi tam anlamadıkları bir kısım dilekçeyi imzalamak zorunda bırakılmışlardır.

Aynı şirketler engelli ve eski hükümlüleri de işten çıkartmaktadır. Ayrıca, sosyal hizmetler sınıfında olan ve idari personel "hizmetlerine ihtiyaç kalmadığı" gerekçe ile işsiz bırakılmışlardır.

Özelleştirmeci anlayışın hakim olduğu mevcut koşullarda özelleştirmeye yönelik tüm saydığımız bu sorunların sona erdirilmesi mümkün değildir.



SEKTÖR'den •

Enerji Özelleştirmeleri Dünya ve Türkiye: Masalın Aslı!

Necdet PAMİR

Bilkent Üniversitesi ve İstanbul Kültür Üniversitesi Öğretim Görevlisi
TMMOB Petrol Mühendisleri Odası Enerji Politikaları Çalışma Grubu Başkanı

Giriş

Ülkemizde birçok alanda olduğu gibi enerji alanında da, büyük bir bilgi eksikliği var ve bundan yararlanarak da ciddi bir bilgi kirliliği yaratılıyor. Siyasal iktidar da, bu bilgi boşluğu ve kirlilik ortamını, enerji alanındaki özelleştirmeleri fütursuzca sürdürmek amacıyla alabildiğine kullanıyor. Bunu yaparken, “kamunun etkin ve verimli çalışmadığı”, “özel sektörün çok daha verimli olduğu”, “kamunun yatırım yapamadığı”, “kamunun zarar ettiği” gibi bir dizi haksız argümanı sürekli tekrar ederek, belleklere yerleştiren bir strateji izliyor. Karşısında yeterince bilimsel, sektörün içinden gelen ve güçlü çıkabilen bir “ses” görmediği için de ne yazık ki hem “başarılı oluyor” hem de kamunun elindeki yaşamsal değerdeki stratejik kurumları (TÜPRAŞ, Petrol Ofisi, PETKİM, vb..) yerli yabancı ayırımı yapmaksızın hızla özel sektöre devrediyor.

Dünyadaki Uygulamalardan Bazı Örnekler: Masalın Aslı

Önce genel çerçevede, kimilerinin “çokbilmiş” bir edayla öne sürdükleri; serbestleştirme, özelleştirme politikalarının gerçekten de söylendiği gibi her yerde deva olup olmadığı konularına değinmekte yarar var. Bu çerçevede, dünyadaki bazı uygulamalara ve neo-liberal politikalara yönelik gerçeklere değindikten sonra, bu veriler ışığında, Türkiye gerçeğine bakmamızın daha yararlı olacağı kanısındayım.

Gelmiş geçmiş siyasi iktidarların hemen hepsi, serbestleştirme ve özelleştirme politikalarını ülkemizde egemen kılmaya, bunlara toplumsal alt yapı sağ-



lamaya çalışırken, genelde Batı'daki ve özellikle de Avrupa Birliği'ndeki “örnekleri” sıralamaya özen gösterirler. Yani demeye getirirler ki, “Batılılar bu işin en doğrusunu bilir. Bizim de öyle yapmamız şart. Yoksa AB'ye de giremeyiz...”

Öncelikle, TMMOB'nin düzenlediği Enerji Kurultayları'nda, TEK eski Genel Müdürleri'nden ve halen de Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi'nin YK üyelerinden olan Sayın Gültekin Türkoğlu'nun sunumlarından birinden



yararlanalım. Bu çalışmaya göre; bira-
kın bizim gibi AB üyesi olmayan (ve ol-
ması beklenmeyen) ülkemizi, yıllardır
AB üyesi olan ülkelerin önemli kısmın-
da bile, elektrik üretiminde mülkiyet,
ağırlıklı olarak kamunun elindedir. Söz
konusu sunumdan bir alıntı yapacak
olursak, AB üyesi başlıca ülkelerdeki
mülkiyet durumu şöyledir:

– Almanya: Özel/Belediye

– Hollanda: Özel/Belediye

– İngiltere: Özel

– İrlanda: Kamu

– İtalya: Kamu

– Portekiz: Kamu

– Yunanistan: Kamu

– İspanya: Özel

Görüldüğü gibi, günlük çabası bu
konuları takip etmek olmayan “sokakta-
ki insanı” rahatça yönlendirebilecekleri-
ne olan “özgüven” duygusu ile, kafa ka-
rıştırmaktan çekinmeyen “yetkililerin”
iddialarının aksine, AB'deki mülkiyet
yapısı, özel sektörün tekelinde değildir.
Aksine, birçok ülkede mülkiyet, ağırlıklı
olarak kamudadır.

Yine TMMOB Enerji
Kurultayları'nda sıklıkla ağırladığımız
bir başka değerli bilim insanı olan David
Hall'a kulak vermekte de yarar vardır.
İngiltere'deki Greenwich Üniversitesi'ne
bağlı PSIRU (Kamu Hizmetleri Uluslar
arası Araştırma Birimi) adlı bölümün
Direktörü olan Hall'a göre;

“Toptan elektrik piyasalarında faali-
yet gösteren üretici firmaların öncelikli
amacı, fiyatların düşmesini sağlamak
değildir. Bu firmaların öncelikli amacı,
yatırımların azami miktarda geri dön-
mesini sağlamaktır. Bu nedenle de te-
mel strateji, rekabeti en aza indirmektir.
AB ülkelerinin hemen hepsinde, üretim
kapasitesinin % 60'dan fazlası, 3 veya
daha az şirketin kontrolündedir. Piyasa
sayı ellerinde tutan şirketler, hem piyasa
hakimiyetlerini sürdürmek, hem de
masraflarını azaltmak amacı ile birleş-
mektedirler. Ulusal hükümetler ise, bu
birleşmelere müsamaha göstermenin de
ötesinde, destek vermektedirler (Bizim-
kilerin kulakları çınlasın!). Çünkü ulusal
şampiyonlara sahip olmak istemektedirler.
Sadece ülke içinde değil, Avrupa'da
da rekabet gücüne sahip olabilecek ka-
dar büyük ulusal şirketlere sahip olmak
istemektedirler. EON ve RWE, Almanya
piyasasının yarısından fazlasını kontrol et-
mektedir. Belçika'da Electrabel piyasaya

hakim durumdadır.

Fransa'da devlet şirketi
EDF, İtalya'da ENEL, ha-
kim şirketlerdir. Avrupa piyasasını kon-
trol etmek için hızla ilerleyen dev ise,
Rusya'nın UES şirkettir.”

Görüldüğü gibi, kimi özel kimi
devlet kuruluşu olan az sayıda şirket,
çoğunlukla kendi ülkelerinde ve kimi
örneklerde de birden fazla ülkede, pi-
yasa hakimiyetini ele geçirmiş durum-
dadırlar. Sermayenin tabana yayılması,
rekabet ve bunun sonucunda fiyatların
ucuzlayacağı gibi savlar ise sözde kal-
maktadır. Burada dikkati çeken husus,
birçok ülkenin, kendi kamu kurumla-
rının tekel konumunda kalmasını, hatta
bu konumunu güçlendirmesini sağla-
maya çalışmaları hususudur.

Piyasada kontrolün bir ya da az sayı-
daki şirketin kontrolüne teslim edildiği
ülkelerde ise çarpıcı olan şudur: Bizde
de yapmaya çalışıldığı gibi, “tekeli kı-
rıyoruz” türküleri ile halk aldatılırken,
kamu tekeli kırılıp, özel şirketlerin te-
kelleri egemen kılınmaktadır. “Hani te-
keldi kötü olan?” sorusu ise nedense so-
rulmamaktadır. Devirlerde çoğunlukla
“blok satış” yöntemi tercih edildiğinden,
şirketin kontrolü de doğrudan satın alan
tarafa devredilmiş olmaktadır.

Özelleştirme yanlılarının bir diğer
önemli sloganı, “küreselleşen dünyada
her şey alınıp satılır. Ticaretin önündeki
tüm engeller kaldırılmalıdır. Enerji de
(enerji kaynakları da) sıradan bir meta-
dır ve serbestçe alınıp satılmalıdır. Enerji
stratejik bir alan değildir” biçiminde
ifade edilebilir. Buna da iki çarpıcı ör-
nekle yanıt vermekte yarar vardır.

Bunlardan ilki, ‘Enerji sektörü stra-
tejik; yabancıya kaptırmayız!’ başlığı
ile yerel ve uluslararası medyaya yansı-
yan konudur (örneğin 18 Nisan 2006,
Sabah). Bu açıklama, örneğin Rusya
Başbakanı Putin'den gelse, pek yadı-
rganmazdı. Oysa bu açıklama, eko-
nomide serbestleşme politikalarının
beşiği kabul edilen bir ülkenin Sanayi
Bakanı'ndan geliyordu: “İngiltere'nin

– Avusturya: Kamu

– Belçika: Özel

– Fransa: Kamu

– Finlandiya: Kamu





en büyük enerji şirketi Centrica'nın Rus Gazprom'a satılması gündeme gelince İngiliz Sanayi Bakanı Johnson, 'Bu sektör çok önemli, gerekirse yasa değişikliğine gideriz' dedi"...

İkinci örnek ise ABD'den: ABD'nin 8. sıradaki petrol şirketi UNOCAL'in "piyasada" satışı sürecinde, en yüksek teklif Çin petrol şirketi CNOOC'den gelmişken (Ekim 2005), ABD Temsilciler Meclisi ezici çoğunlukla bu satışı engellemek için karar çıkardı. Oysa Çin şirketi CNOOC, bu satışta en yakın "rakibi" Chevron'dan tam 2 milyar dolar fazla (18,5 milyar dolar) bir teklif yapmıştı. Temsilciler Meclisi'nin önerdiği gerekçe ise çok ilginçti: "Enerji sektörü stratejiktir, Çinlilere bırakmayalım." Bize akıl verirken "Enerji alanı stratejik değildir. Sektörü serbestleştirin, devlet kurumlarını özelleştirin", kendilerine gelince, "enerji sektörü stratejiktir, yabancıya gitmesin"...

Tam da buna uygun bir atasözümüz var: "Ele verir talkını, kendi yutar salkı"...

Bu kadar örnekle yetinebiliriz. Ancak son olarak bir "Bilen'e de kulak vermekte yarar görüyorum. Bir "bilen", kitabında şunları söylüyor: "1994'de, Endonezya'nın Cakarta kentinde yapılan Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği (APEC) liderleri toplantısında Başkan Clinton, Amerikan şirketlerini, Endonezya'ya gelmeleri konusunda teşvik etti. Birçok şirket de geldi ve çoğunlukla çok iyi şartlarda geldiler (Endonezya'daki insanların dezavantajına olan, "rüşvet" içeren yozlaşma önerileriyle). Dünya Bankası da aynı şekilde, burada ve Pakistan gibi başka ülkelerde, özel şirketlerin iktidar anlaşmalarını destekliyordu. Bu anlaşmalar, devletlerin, yüksek miktarda elektriği yüksek fiyattan satın almayı vaat ettiği hükümler içeriyordu... (alma ya da satın alma şartı diye bilinen maddeler). Karı özel sektör alıyordu, riski devletler üstleniyordu. Bu yeterince kötüydü. Ama daha da kötüsü, yozlaşmış hükümetler iktidardan ayrılınca (Endonezya'da Muhammed



Suharto 1998'de, Pakistan'da Navaz Şerif 1999'da), ABD devleti, yeni gelen hükümetlere, anlaşmaların şartlarını yerine getirmemeleri ya da en azından tekrar belirlemeleri yerine, anlaşmaya bağlı kalmaları için baskı yapıyordu. Aslında Batılı devletlerin kas güçlerini kullandığı "adil olmayan" anlaşmalara dair uzun bir tarih var." Bir "Bilen", Dünya Bankası ve Clinton Yönetimi'nin baş ekonomistlerinden ve 2001 yılı Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Joseph E. Stiglitz'di. Bu görüşlerini yazdığı kitabının adı ise, "Küreselleşme: Büyük Hayal Kırıklığı" (sayfa: 92-93).

Bizim iktidar payandası liboş ve tele-voleci "ekonomistlerimiz", serbestleştirmenin nimetlerini ve özelleştirmenin tek çare olduğunu anlatadursunlar, dünyadaki gelişmeler hiç de öyle pazarlamaya çalıştıkları gibi değil... Onlara hayırlı "satışlar" diliyoruz... Malum, ülkemizi bu denli sıkıntıya sokan benzer uygulamalar (Yap-İşlet ve Yap-İşlet-Devret gibi satın alma garantili anlaşmalar) bugün kullandığımız pahalı elektriğin tek değilse de en önemli nedenleri arasında... Hala bilmiyorlarsa, sayısız belge gösterebiliriz.

Türkiye'de Enerji Sektörü Özelleştirmeleri: Anlatılan Masallar ve Masalın Aslı

Türkiye'de, yıllardan beri iktidarı elinde tutanların ve onların enerji sektörüne "yerleştirdikleri" bürokratların (bir iki istisnası hariç), bizlere temcit pilavı gibi dayattıkları tatsız bir yemek var: "Türkiye'nin enerji kaynakları yetersizdir. Ne yaparsak yapalım bu kaynaklar yetmez. İthalat zorunludur. Zaten küreselleşen dünyada, ticaret son derece doğaldır. Kaldı ki, enerji alanı, stratejik bir alan değildir". Yani ağababalarından öğrendiklerini, "Türkiye'nin enerji kaynakları yetersizdir" eklemesiyle bizlere, zorla yedirmeye çalışıyorlar yıllardır... Bu da tamamen temelsiz bir savdır ve amaçlarının hayata geçirilmesini kolaylaştırmak için gerekli alt yapıyı oluşturmaya yönelik bir aldatmacadan öte bir hedefi yoktur.

Doğrusu işe şöyledir: Türkiye'nin 12,5 milyar ton linyitinin üçte ikisi, 140 – 170 milyar kilowatt-saat teknik-ekonomik kullanılabilir hidroelektrik potansiyelinin yarından fazlası, mevcut kurulu gücünden fazla kurulu güç potansiyeli olan rüzgar enerjisinin ve yılda 380 milyar kilowatt-saat elektrik (geçen yıl tükettiğimiz elektriğin 2 katı) eldesine olanak verebilecek güneş enerjisi potansiyelimizin tamamı devreye alınmayı beklemektedir!

Diğer yandan, enerji verimliliği açısından, daha sağlıklı uygulamalarla, başta binalarda olmak üzere, mevcut elektrik tüketimimizde % 25 oranında daha verimli enerji kullanabilme olanaklarımız vardır. Ürettiğimiz elektriğin (resmi rakamlara göre) % 15'inden fazlası "kayıp ve kaçak" adı altında tüketiciye ulaşmadan yitirilmiştir. Tüm bu verilere bakıldığında; "Türkiye'nin enerji kaynakları yetersizdir. Tek çare ithalatı" savlarının bilimsel bir dayanağı var mı sizce? Mesele, bu kaynakların doğru planlama anlayışı ile ulusal çıkarlara uygun biçimde ve kamu yararı önde tutularak enerjiye dönüştürülebilmesini sağlama meselesidir. Ama "birileri", enerji sektörüne salt kar etme mantığıyla yaklaşıncı, işin rengi değişiyor.

Enerji özelleştirmelerinde, üretimden iletim ve dağıtımına uzanan bir zincirde, kamu mülkiyetinden özele devir yapılmakla verimin ve karlılığın artacağı, teknolojik gelişim sağlanacağı ve özellikle de, sağlanacak rekabet (?) sonucunda, nihai ürün fiyatlarının düşeceği öne sürülüyor.

Bir kere, özelleştirmeler ile üretimden dağıtımına uzanan bir dizi faaliyette, tek bir şirket yerine en az 3 şirket devreye girmekte ve her biri kendi karını en üst düzeye erdirmeye çalışmaktadır. Rekabet ise tamamen sözde kalmaktadır, zira bizdeki uygulamalarda (Petrol Ofisi ve TÜPRAŞ örneklerinde olduğu gibi) hisselerin yarından fazlası kamudan özele devredildiğinden, bu kez özel bir

TEKEL yaratılmış olmaktadır. Bu tekelin nasıl rekabet sağlayacağı anlaşılır değildir... Herhalde kendisiyle rekabet etmesi beklenemez! Bir zamanlar, Gırgır dergisinin unutulmaz kahramanlarından "Cırcır Böceği Muhlis Bey" vardı, eskiler bilirler... Çarpık, incecik, çelimsiz bir figür... Bir "macerasında", Muhlis bey güreş müsabakalarına katılıyor. Fakat öylesine bir fiziği var ki, sikletindeki tek güreşçi kendisi... Müsabakada kendisiyle güreşip, ikinci oluyordu!!! Bu da aynı hesap herhalde...

Petrol İş Sendikası'nın yayınladığı "Özelleştirme Suç Dosyası" başlıklı rapora bir göz atalım: Özelleştirilmesi öncesinde ülkemizin en çok kar eden ve dolayısıyla en çok vergi ödeyen kuruluşlarının başında gelen "POAŞ'ın yüzde 51'lik kamu payı 1 milyar 260 milyon dolara İş Bankası ile Doğan Holding ortaklığına satıldı. Peşin 500 milyon dolar ödendi. Kalan 760 milyon dolar, aralarında Vakıfbank'ın da bulunduğu 9 bankanın oluşturduğu konsorsiyumdan alınan kredi ile ödendi. Teminat olarak POAŞ'ın temettü ödemeleri gösterildi. Başka deyişle POAŞ yine POAŞ'ın parasıyla satın alındı, ama sahibi Aydın Doğan oldu. Bu satış sonrası devletin elinde kalan son bölüm hisseler de yasa ihale öngörmesine karşın ihalesiz olarak aynı İş-Doğan ortaklığına satıldı. Bu son satışın bedeli ise aradan geçen 2 yıla rağmen ödenmedi." denilmektedir. Söz konusu raporda, daha sonra yapılan bir dizi başka usulsüzlük savına da "Suç Dosyası 18" başlığı altında yer verilmektedir.

Ülkemizin yegane rafinerisi (4 ayrı rafineriden oluşan) olan TÜPRAŞ'ın özelleştirilmesi sürecinde, bu özelleştirmenin yapılmaması için hayata geçirilen önemli etkinliklerden biri olarak, Petrol İş Sendikası tarafından hazırlanan "TÜPRAŞ Gerçeği" başlıklı raporda da özelleştirme sevdalılarının ezberini bozan birçok veri yer almaktadır. Bu rapora göre;



SEKTÖR'den •

• “TÜPRAŞ; Türkiye’nin en büyük sanayi kuruluşudur. 2003 yılında yarattığı brüt katma değerün ülkemizde yaratılan toplam katma değere oranı, %3,3 olmuştur. Toplam imalat sanayi içerisinde ise bu oran, %13,6’ya ulaşmıştır.” (Demek ki TÜPRAŞ, kamu elindeyken, ülkemizin en fazla katma değer sağlayan kuruluşudur).

• “Tüpraş, Avrupa’nın 5. büyük rafineri şirketidir. Bölgemizdeki rafineriler, teknolojik yatırımları açısından yeni çevre yükümlülüklerine ve mevzuatına uyum sağlayamadıklarından kapanmak zorunda kalmaktadırlar.” (Oysa TÜPRAŞ, tüm bu gelişmelere paralel yatırımları öz sermayesiyle kamu elinde tamamlayarak, Avrupa’nın en büyük ve modern rafinerilerinden biri haline gelmiştir.)

• “Finans dergisi Forbes’un yayınladığı, “Dünyanın En Mükemmel Büyük Şirketleri” listesinde yer alan Tüpraş, Türkiye’nin itibarını yükselten bir MARKA durumundadır.”

• “2004 yılında kapasite kullanım oranı yaklaşık % 90’dır. 22,8 milyon tonu petrol ürünü, 79,6 bin tonu petrokimya ürünü olmak üzere toplam 22,9 milyon ton ürün üretimi gerçekleştirmiştir.” Petrol ürünleri üretiminde ortalama verim, %92,5 düzeyine ulaşmıştır. (Özelleştirme öncesinde verimin düşük değil, yüksek olduğu çok açıktır).

• “1999-2006 dönemine ilişkin “Master Plan”ı çerçevesinde toplam 2,1 milyar dolar tutarındaki modernizasyon ve geliştirme yatırımlarının, 1,3 milyar dolarlık kısmını tamamlamıştır. Kalan 750 milyon dolar tutarındaki yatırımı devam etmektedir. Böylece AB ülkelerinden de önce Çevre Mevzuatı’na uygun ürün üretimini gerçekleştirecektir.” (Üstelik bu yatırımları, borç almadan, öz sermayesiyle gerçekleştirmiştir).

• 16,1 milyar dolar ciro gerçekleştirmiştir. 929,6 milyon doları petrol ürünü, 4,9 milyon doları petrokimya ürünü olmak üzere toplam 934,5 milyon dolar

ihracat geliri elde ederek döviz tasarrufu sağlamıştır. 557 milyon dolar esas faaliyet kârı ve 491 milyon dolar net dönem kârı gerçekleştiren Tüpraş, ülke ekonomisine 8,2 milyar dolar katkı sağlamıştır. Öz sermayesi 2,4 milyar dolar, sigorta değeri 4,4 milyar dolardır. Yeniden edinme değeri, 7,5-8 milyar dolardır.” Tüm bu verilere ve gerçeklere baktığımızda, özelleştirme ile yapılan tek

bir iş olduğu görülmektedir: Karlı kamu kuruluşlarının, yerli/yabancı özel sektöre devredilmesi!! Ortaya atılan bir dolu içi boş kavram (verimlilik, sermayenin tabana yayılması, teknoloji transferi, rekabet sağlayarak fiyatların ucuzlaması vb..) pişirilen bu tatsız aşın “yutturulması” için kullanılan “tatlandırıcı”lardır.

Türkiye ve Elektrik Alt Sektörü





Özelleştirmeleri: Anlatılan Masallar ve Masalın Aslı

Enerji sektörünün bir diğer yaşamsal alt sektörü, elektrik alt sektörüdür. Bu alanda da özelleştirme uygulamaları büyük bir hızla sürdürülmektedir. İçinde bulunduğumuz dönemde, iktidarın bu hızı daha da arttırmak çabasında olduğu açıkça görülmektedir. Bunun 2 temel göstergesini dikkate getirmekte ya-

rar vardır: Birincisi; Enerji Bakanlığı'nın Stratejik Planı'nın (2010-2014) ilk sayfasında "Bu çerçevede, elektrik enerjisi piyasasında rekabetçi piyasa oluşumu araçları arasında yer alan üretim ve dağıtım özelleştirmeleri planlanan süreç içerisinde tamamlanacak ve rekabete dayalı, serbest piyasa kuralları çerçevesinde işleyen bir piyasa oluşturulacaktır." denilmektedir. İkincisi ise, her ne kadar

değerlendirmeleri-mizde kişilere yönelik görüş belirtmemeye özen göstersek de (ki buradaki değerlendir-memiz de gene şahsa ya da bir kurumun tüzel kişiliğine yönelik değildir); petrol, gaz, kömür, yenilenebilir kaynaklar, elektrik, boru hatları, uluslar arası ilişkiler, çevre, ulaştırma, güvenlik, ekonomi, vb. gibi bir dizi yaşamsal konuyla derin ilgisi olan "enerji sorununu"nun, Özel-leştirme İdaresi'nin başından "transfer ettiğiniz" bir bürokrata teslim edilmiş olması, enerjiye hangi gözle baktığınızı anlatması bakımından belirleyicidir.

Daha yalın bir ifade ile, iktidarın gözünde "enerji sektörü eşittir özelleştirme gereken bir alan (gerisi yalan!)" denklemi kurulmuş durumdadır.

Elektrik özelleştirmelerini yakından izleyen ve elektrik sektörünün çok deneyimli ve yetkin isimlerinden biri olan Baha Ertuğrul, www.enerjienergy.com'daki bir yazısında (Elektrik Özelleştirmelerinde Gözden Kaçanlar) çok önemli bazı saptamalar yapmaktadır:

"Elektrik enerjisinin doğası gereği yatırımların tam ve zamanında yapılması gerekmektedir. Bu gerçekleşmez ise sektörde oldukça büyük ölçüde riskler ortaya çıkacaktır. Daha önce elektrik sektörü tekel durumunda iken bu risklerin tamamı kamu adına görev yapan devlet kuruluşlarına ait iken, bugün gelinen aşamada sektördeki riskler sektör katılımcıları tarafından üstlenilmek istenmemektedir. Türkiye'de özel sermaye elektrik sektöründe faaliyet göstermeyi salt bir para kazanma alanı olarak algılamaktadır. Özel sermayenin doğası da zaten budur. Faaliyet gösterenler, elbette kazanmak için bu sektöre girecektir. Ancak, sektör katılımcıları kazanmanın yanı sıra bazı risklerin olabileceğini görmek istememekte tüm risklerin hala devlet sorumluluğunda olmasını, yüksek kazançların ise kendilerine sorunsuz aktarılmasını istemektedirler." ...

"AB üyesi devletlerin tümünde elektrik sektörünün öncü bir kurumu güçlü olarak korunmaktadır. Diğer önemli





SEKTÖR'den •

bir husus da, elektrik enerjisinin toplum tarafından algılanmasındaki tanımı değişmektedir. Bir kamu hizmeti yükümlülüğü altında kullanıcıya sunulan elektrik enerjisi bu süreç ile birlikte piyasada serbest olarak alınıp satılabilen bir mal olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım değişikliği ise kullanıcıların elektrik enerjisine ulaşma olanağını hem fiyat olarak hem de arz riskleri açısından zorlaştıracaktır.”

“Elektrik üretim tesislerinin özel sektöre devredilmesi zaman zaman tartışılmaktadır, ancak büyük ölçekli uygulamaya henüz başlanmamıştır. Elektrik dağıtım bölgelerinin devredilmesi ise hızla devam etmektedir.

Bilindiği üzere şu anda elektrik dağıtım bölgelerinin devredilmesi süreci devam etmektedir. Gazete haberlerinde çoğunlukla elektrik dağıtım bölgelerinin devir bedeli yetkililer tarafından ön plana çıkartılmakta, bu devirlerin neler getireceği ve sektörün geleceğini nasıl etkileyeceği neredeyse hiç tartışılmamaktadır. Devir bedelinin yüksek olması iyi bir başarı olarak gösterilse de bu devir bedelinin işletmeyi yapacak olan şirket tarafından elektrik satış fiyatlarına ekleneceği dolayısıyla tüketiciye yansıyan fiyatların artacağı üzerinde durulmamaktadır...”

“AB üyesi devletlerin elektrik kurumları ile Türkiye’de elektrik kurum ve şirketleri stratejileri açısından dikkatli bir şekilde karşılaştırılırsa aralarında çok büyük farklılıklar olduğu görülecektir. Avrupa kurum ve şirketleri kendi ülkelerinde güçlü hatta sektör lideri olarak korunmaya çalışılırken Türkiye’de lider konumunda kurum veya şirket bulunmamakta, zaman içinde mevcut kurumlar da zayıflatılmaktadır.”

“Türkiye elektrik sektöründe bugüne kadar olan serbest piyasa uygulamalarında piyasa katılımcılarının serbest piyasa kavramını tam olarak anlamamış oldukları ya da anlamak istemedikleri görülmektedir. Özellikle son on yıllık süre içinde elektrik satış fiyatlarındaki

yüksek artış, tamamen ticari düşünen sermaye sahiplerine çok çekici gelmiştir. Ancak sektöre giren her katılımcı serbest piyasa işlerliğini savunur görmüş ama esas olarak kendisi için devlet tarafından ayrıcalıklı ortam oluşturulmasını beklemiştir. Kazanırken faaliyetine devam etmiş ancak az kazanmaya başlayınca hemen siyasi otoritenin yardımını talep etmeye ve beklemeye başlamıştır. Kriz nedeniyle azalan tüketim ihtiyacı sonucunda üretimin de düşmesi gerekeceğinden hemen doğal gaz fiyatlarının yüksekliği nedeniyle elektrik üretim maliyetlerini artacağı gündeme taşınmıştır. Oysa ithal kaynak olan doğal gaz fiyatlarının her zaman için elektrik fiyatlarına olan etkisinin artış yönünde olacağı en başından bilinmesi gereken bir gerçektir.”

Örnekler çoğaltılabilir. Ancak enerji ve elektrik politikaları, stratejik ve yaşamsal önemdeki politikalar. Bu nedenle de, söz konusu politikalar, piyasada alınıp satılan herhangi bir mala yönelik politikalar geliştirilerek planlanamaz ve uygulanamazlar.

“Kamunun sürekli zarar ettiği” tezleri, kontrol altında tutulan medya kuruluşları aracılığıyla pompalanmaya devam edilmektedir. Söz konusu medya kuruluşlarının patronlarının özellikle enerji sektöründeki varlıkları ve geleceğe yönelik “pastadan daha büyük pay alma” iştahları sürdükçe, bu yönlendirmelerin devam etmesi kaçınılmazdır. Oysa kamunun tüm politik atamalara karşın zarar etmediği de TÜPRAŞ ve Petrol Ofisi gibi örnekler anımsandığında, yalın bir gerçektir. Kaldı ki, kamu kurumlarına birikimsiz ve ehliyetsiz yandaşlarını, eş dost çocuklarını ya da tarikat referanslarıyla atama yapan siyasilere “kamu kötü yönetiliyor”, “kamu kurumları zarar ediyor” demeleri, bir ahlaki zaafın açık göstergesi değildir de nedir?

Son Söz Yerine

Türkiye’nin enerji kaynakları yetersiz değildir; mevcut kaynaklar son derece yetersiz kullanılmakta ve ithalata

bağımlılığımız hızla arttırılmaktadır.

Ülkemizin kömür, hidroelektrik, rüzgar ve güneş kaynakları başta olmak üzere; yerli kaynakları hızla devreye alınmalıdır.

Enerji verimliliği ve kayıp kaçakların önlenmesi diğer önemli köşe taşlarıdır.

Yenilenebilir kaynaklar, ülkemizin kaynaklarıdır ve temiz kaynaklar olmaları da diğer önemli ayrıcalıklarıdır. Bu kaynakların teşvik edilerek, enerji üretimimizde mümkün olan en yüksek oranda yer almaları sağlanmalıdır. Ancak burada en yaşamsal husus, rüzgar, güneş, hidroelektrik başta olmak üzere, tüm kaynaklar için, yerli imalat sanayimizin geliştirilmesini sağlayacak politikaların hayata geçirilmesidir. Aksi halde verilecek teşvikler, büyük oranda bu kaynaklardan elektrik eldesi için gerekli imalatı (mevcut durumda) gerçekleştiren yabancı firmaları zengin etmeye gidecektir.

Kamu kurumları, özerk ve dikey bütünleşik yapıda yeniden organize edilmelidir.

Kamu kurumlarını kemiren en önemli hastalık, bugüne kadar benzeri görülmemiş politik kadrolaşmadır. Bu kadrolaşma, bir yandan yönetimde ehliyetsizliği, uygulamada verimsizliği doğururken, diğer yandan da bu stratejik kurumların yandaş/candaş ve yetersiz (mali ve teknik yönlerden) şirketlere devrinin alt yapısı hazırlanmaktadır.

Özelleştirmeler, ülkemizin en önemli ve stratejik kurumlarının elden çıkması ve yeterli yerli sermaye birikimi olmadığından büyük oranda yabancı tekelin eline geçmesi sürecini ifade etmektedir. Sanayisi olmayan bir ülkenin üretmesi, rekabet etmesi, bağımsız kalması mümkün değildir. Özellikle enerji alanı, stratejik önemi başta olmak üzere birçok nedenle, mutlaka kamu erkinin elinde, planlı ve entegre (bütünleşik) bir anlayışla, özerk ve ehil yönetimlerin elinde yönetilmelidir.



Rusya ile “Paket (Matruşka) Anlaşmalar” Kapsamındaki Nükleer Serüven

Necdet PAMİR

Bilkent Üniversitesi ve İstanbul Kültür Üniversitesi Öğretim Görevlisi
TMMOB Petrol Mühendisleri Odası Enerji Politikaları Çalışma Grubu Başkanı



Türkiye'nin gündeminde 50 yılı aşkın süredir tartışılan ve bundan önceki koalisyon hükümeti döneminde 3 adet santral inşası için karar aşamasına gelen, ancak diğer bazı sorunların yanı sıra, özellikle rüşvet iddiaları nedeniyle vazgeçilen nükleer santral inşası konusu, AKP hükümeti tarafından yeniden ve ihalesiz olarak yapılmak üzere gündeme getirilmiş bulunuyor. Bu konuya nesnel ve bilimsel temelde yaklaşabilmek için,

bir yandan nükleer enerji konusunda dünyadaki gelişmeleri irdelemek, diğer yandan da ülkemizin enerji kaynakları potansiyelini ve enerji talebini bir arada ele alarak bir yaklaşım getirmek, yararlı olacaktır.

Bu konuda, ulusal çıkarlarımıza ve kamu yararına en uygun yaklaşımı bulabilmek için, bazı temel sorulara yanıt vermek zorundayız:

1. Türkiye'nin enerji arz ve talep dengesi ne durumdadır ve nasıl gelişecektir?
2. Türkiye'nin yakın, orta ve uzun erimde, enerji talebini karşılayabilecek kaynakları var mıdır? Varsa bunlar nelerdir? Yoksa nükleer “tek çare midir?”
3. Nükleer enerjinin dünyadaki durumu nedir?



SEKTÖR'den •

4. Nükleer enerji ucuz mudur? “Ucuz ya da pahalı” olma durumu, hangi parametreler dikkate alınarak belirlenmektedir?

5. Nükleer enerji temiz ve güvenilir bir enerji kaynağı mıdır? Çevreye zararı yok mudur? Varsa, ne tür zararlar söz konusudur?

6. Reaktör için yer seçimi nasıl yapılmalıdır? Bu seçim, ülkemizdeki uygulamalar açısından sağlıklı yapılmış

mıdır (Akkuyu ve Sinop)? Yer seçiminde bir “hata” varsa, bu “hata”, sonuçları itibarı ile kolayca çözümlenecek sıradan bir mesele midir?

7. Nükleer enerji Türkiye’yi enerjide daha az bağımlı mı yapacaktır? Yoksa bunun tersi mi doğrudur?

8. Nihai atık sorunu nasıl çözümlenecektir? Bunun maliyetini kim karşılayacaktır?

9. Söküm maliyetlerini kim üstlene-

cektir?

10. Nükleer enerji gibi yaşamsal bir konuda ihalesiz inşaaatı yönelmek en uygun yol mudur?

11. Gerek işletmesi sürecinde ve gerekse atıkların on yıllarca süren ömürleri evresinde, gelecek nesillerin temel yaşamsal haklarını ilgilendiren bu konuda, gereken duyarlılık gösterilmiş midir? İlgili uzman kuruluşların, meslek odalarının, TBMM’nin görüşleri alınmadan hızla yasalaştırılmak istenen taslak metin, nükleer enerjiyle ilgili en temel ve asgari gereklilikleri içermekte midir?

12. Seçilen reaktörün, denenmiş bir teknoloji olması önemli değil midir?

13. Reaktör inşası, işletmesi ve uranyum zenginleştirilmesi gibi konularda teknoloji transferi sağlanmakta mıdır? Yoksa bu konularda tamamen dışa bağımlılık mı söz konusudur?

14. Reaktörün ve yakıtının alınacağı ülkenin hangi ülke olduğunun stratejik veya ekonomik önemi var mıdır?

Sorular çoğaltılabilir. Ancak bu konuda “fikir” beyan edenlerin, en azından bu konularda bilgi sahibi olmaları ve daha sonra beyan ettikleri fikre dair sorumluluk taşımalarında sonsuz yarar vardır.

Görünen odur ki, bu konuda yetkili/yetkisiz, bilgili/bilgisiz yorum yapanların ötesinde, ilgili Bakanlık yetkililerinin de açık bir yanıtı yoktur. Varsa, bilmek tek tek her vatandaşın hakkıdır. Yanıtlamanın yöntemi ise, “parmak çoğunluğu hesabıyla”, TBMM’den “yangından mal kaçırırçasına” yasa geçirmek değildir. Her soruya, yalın, anlaşılır yanıtlar vermek, tasarruf sahiplerinin görevidir.

Nükleer Enerji ve Dünya

Nükleer enerji, dünya gündemindeki en “parlak” dönemini, 1973 – 1974 petrol krizlerinin ardından yaşamıştır. Petrol fiyatlarının aşırı yükselmesine





tepki olarak bir yandan enerjinin daha verimli kullanımı, diğer yandan ise, alternatif bir kaynak olarak görülen nükleer enerjiye yönelik talep, deyim yerindeyse patlama yapmıştır. Bugün için devrede bulunan nükleer reaktörlerin büyük çoğunluğu, bu algılamaya sonrasında gerçekleştirilmiştir.

Bugün dünya birincil enerji tüketiminde nükleer enerjinin payı yaklaşık % 6'dır¹. Uluslar arası Enerji Ajansı ve ABD Enerji Bakanlığı tahminlerine göre, 2030 yılında bu oranın bir miktar gerilemesi beklenmektedir. Nükleer enerjinin elektrik üretimindeki payı ise halen % 16 iken, aynı kuruluşlara göre, (Referans Senaryo'da) 2030 yılında % 14'e gerilemesi beklenmektedir.

Petrol ve gaz fiyatlarının uzun süredir yüksek seyretmesine paralel olarak öne sürülen "Nükleer Rönesans" söylemine karşın, nükleerin payı, dünya birincil enerji tüketimi içinde belli bir azalma göstermektedir. Yeni nükleer reaktör inşasının, çok büyük oranda Çin, Rusya ve Hindistan gibi ülkelerde yoğunlaşması beklenmektedir.

Dünya ölçeğinde, enerji tüketiminin nükleerin payının az da olsa düşmesinin, elektrik üretiminde ise % 2'lik bir payla azalmasının beklenmesinin başlıca nedenleri ise, aynı raporlarda (ki bu kuruluşlar, nükleer enerjiyi savunan kuruluşlardır) şöyle sıralanmaktadır:

1. Nükleer santrallerin ilk yatırım, bakım ve işletme maliyetlerinin yüksek olması,
2. İşletme güvenliği konusunda (Örneğin; Rusya'da Çernobil, ABD'de Three Miles Island, Japonya'da Tokaimura, vb. gibi reaktör kazaları) dünya kamuoylarında ciddi tereddüt ve tepkilerin sürmekte olması,
3. (Nihai) Atık sorununun kalıcı olarak çözülmemesi,
4. Atık yönetimi maliyetinin (san-

trallerin demontajı, atıkların geçici ve kalıcı saklanmasıyla yönelik çalışmalar, atıkların nakli, vb.) santral kuruluş maliyetinden de yüksek olması,

5. Son yıllarda küresel ölçekte artan terörist faaliyetler kapsamında, nükleer santrallardan çıkan atıkların teröristlerin eline geçmesi kaygıları...

ABD'de atıkların kalıcı olarak saklanması için çözüm çalışmaları 20 yıl kadar sürmüştür. Bu sürecin sonunda (önceki) ABD Yönetimi ülkedeki atıkların Yucca Dağı'nın altındaki bir rezervuara gömülmesi kararını almışsa da, Yucca halkı buna şiddetle karşı çıkmıştır. Atık yönetimi konusundaki çalışmaları denetlemekle görevli bağımsız Federal Komisyon, atıkların santrallerin yanında geçici muhafazası, bunların Yucca Dağı'na taşınması ve gömüldükten sonra da yer kabuğunun çeşitli hareketlerine karşı taşınan riskler konusunda, ikna edici çözümlerin geliştirilemediği kanısındadır ve bu konuda Kongre'ye verdikleri raporları vardır.

Nitekim, Başkan Obama iktidara geldikten sonra, o güne dek nihai depo için yaklaşık 11 milyar dolar harcama yapılmış olmasına karşın, Yucca Dağı'nın altına depo inşasına son vermiştir. Bu karar ise, yukarıda sıralanan (reaktör yanında geçici depolama, nihai depoya taşıma ve nihai depoda saklama) gerekçelerle, "tek bir eyaletin, diğer eyaletlerin tümünün riskini üstlenmesinin adaletsiz olması ve daha güvenilir bir nihai çözüm bulunana kadar, geçici depolama emniyetinin artırılması" amacıyla verilmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, henüz ABD'de bile çözümlenmemiş bir "nihai atık" sorunu bulunduğuudur.

Bizdeki yetkililer bu konuyu "es geçmekte" ve nedense ciddiye almama ya da gözden kaçırma eğilimindedirler. Oysa yetkililer, gelecek nesilleri de ilgilendiren bu yaşamsal konuda, açık bir yanıt vermek zorundadırlar, bu konuda sorumludurlar. Sorularımız açıktır, aynı açıklıkta yanıtlanmaları gerekmektedir:

Nihai atık meselesi nasıl halledilecektir? ABD'nin henüz çözemediği bir büyük sorunu, onlar nasıl çözümlemeyi düşünmüşlerdir? Ya da düşünmüşler midir? Nihai atık sorununun maliyeti ise ayrı bir tartışma konusudur ve hiç gündeme alınmamaktadır. ABD'de söz konusu deponun (eğer bitirilseydi) nihai maliyetinin yaklaşık 77 milyar dolar olacağı açıklanmaktadır. Kuşkusuz ülkemizde ABD'deki kadar reaktör inşası söz konusu değildir; ancak, işin bu boyutu ülkemizde (neden-se) hiç tartışılmadığı için, bir fikir vermesi bakımından dikkate getirilmesi kaçınılmaz olmuştur.

Nükleer santrallerin maliyet ve güvenlik sorunlarını, bugün halen geliştirilme safhasında olan dördüncü kuşak reaktörlerde çözeceği öne sürülmektedir. Dolayısı ile bu sorunlarını henüz çözmemiş bir endüstrinin, "sorunlu reaktörlerinin" siparişi söz konusu olduğunda ve özellikle de söz konusu reaktör, henüz Avrupa'da lisans alamamış bir reaktör ise, Türkiye'nin bir değil, bir kaç kez düşünmesi zorunludur.

Türkiye ve Enerji (Yerli Kaynaklarımız Gerçekten de Yetersiz mi?)

Gelelim, ülkemizin enerji alanındaki kaynaklarının ve politikasının analizine...

Ülkemiz, bazı çevrelerin iddialarının aksine, zengin enerji kaynaklarına sahiptir. Küçük hidroelektrik santrallerine yönelik kapasite de dikkate alındığında, 140 – 170 milyar kilovat-saatlik bir (teknik ve ekonomik olarak kullanılabilir) hidroelektrik kapasitemiz vardır². Bunun üçte ikisi henüz devreye alınmamıştır. Türkiye, elektro-mekanik sanayisinin gelişmesinin de (teşvik ve yönlendirmelerle) önünü açarak, özel sektörü teşvik ederek, kamunun öncülüğünde, bu zengin ve temiz öz kaynağını mutlaka devreye almalıdır.

¹ Uluslar arası Enerji Ajansı ve ABD Enerji Bakanlığı verileri (2009).

² Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi 2009 Enerji Raporu



SEKTÖR'den •

Ülkemizin bir diğer zengin kaynağı olan 12 milyar ton linyit rezervinin ise, henüz sadece üçte biri devreye alınabilmiştir. Akışkan yatak teknolojilerine dayalı (yani Yatağan'daki gibi değil, Çan örneğindeki gibi), temiz teknolojilerle bu potansiyel mutlaka devreye alınmalıdır. Kömür aramacılığı için, yeni bir hamle başlatılmalı, kamu kurumları (TKİ, TTK) gerici kadrolaşmadan arındırılmalıdır. Diğer kamu kurumları gibi, bu kurumların da özerk ve dikey entegre (bütünleşik) yapıda organize olmaları sağlanmalıdır.

Ülkemizin son derece zengin jeotermal, güneş ve rüzgar gibi kaynakları ise, neredeyse hiç devreye alınmamıştır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının, akılcı bir plan dahilinde teşvik edilerek, enerji üretimi için hızla devreye alınmaları sağlanmalıdır.

Ülkemizin kurulu gücü olan 45 bin megawatt ile kıyaslandığında, bundan daha fazla (48 bin megawatt) rüzgar (elektrik üretimi için) potansiyeli olduğu, Elektrik İşleri Etüt İdaresi (EİEİ) tarafından açıklanmaktadır. Bu rakamın 20 bin megawatt'ı bile, çok önemli, yerli ve temiz bir kaynaktır. Oysa bugüne dek, bu potansiyelin sadece 1000 megawatt'ı devreye alınabilmiştir.

Bir diğer temiz ve yerli/yenilenebilir kaynağımız güneştir. Bu kaynaktan elde edilebilecek elektrik üretimi gene EİEİ tarafından 380 milyar kilowatt-saat olarak açıklanmıştır. Bu potansiyelimize ise henüz "el değmemiştir" (sıcak olduğu düşünüldüğü için herhalde).

Her ne kadar mevcut durum itibarı ile petrol tüketimimizin % 92'si, doğal gaz tüketimimizin % 98'i ithalatla karşılanmaktaysa da başta Karedeniz olmak üzere denizlerimiz ve özellikle Paleozoik yaşlı formasyonlarımız önemli "spekülatif potansiyele sahip" alanlarımızdır. Son yıllarda yapılan çalışmalar ve sınırlı da olsa keşifler, petrol ve gazda da umutsuz olmamamız gerektiğine işaret eden verilerdir.

Diğer yandan, enerji verimliliği alanında ise, % 25'lik bir ek "verimlilik" sağlama potansiyelimiz henüz kullanılmamış konumda beklemektedir. Mevcut politikalar ve verimsiz uygulamalar nedeniyle, OECD ortalamasının birkaç katı fazla enerji harcayarak ancak aynı birim Gayri Safi Hasılayı elde edebilen Türkiye, enerjisini daha verimli kullanmak için yoğun çaba göstermelidir.

(Resmi) Kayıp – kaçak oranlarımız ise çağdaş bir ülkede kabul edilmesi mümkün olmayan % 16 seviyelerindedir.

Hal böyle iken, "ülkemizin yerli kaynaklardan yoksun olduğu ve bu nedenle de nükleerin tek çare olduğu" biçiminde özetlenebilecek tezlerin, kabul edilebilir bir yanı yoktur. İddiaların aksine, ülkemizin zengin enerji kaynakları vardır, ancak yanlış politikalar nedeniyle devreye alınamamaktadır. Bu husus, insan kaynaklarımız için de geçerlidir. İnsan kaynaklarını bu denli hovardaca harcayan ve enerji yönetimini çoğunlukla ehliyetsiz ve liyakatsiz kadrolara teslim etmiş ülke yönetimi sayısı çok değildir.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, geçtiğimiz günlerde, önümüzdeki yıllarda ülkemizin olası gelişme eğilimlerini dikkate alarak, 2020 yılına kadar, 2 ayrı senaryo geliştirmiş ve bunlara paralel olarak da, elektrik talep tahminleri yapmıştır. Bunlardan yüksek (ekonomik büyümenin yılda ortalama % 8 civarında olduğu) senaryoda, önümüzdeki birkaç yıl içinde enerji açığımız olacağı öne sürülmektedir. Düşük senaryoda ise, bu "açık" on yıl kadar sonra beklenmektedir.

Oysa bunlar, tarafsız bilimsel çalışmalarla uyumlu değildir. Ülkemizin hızla kalkınması, hepimizin ortak ülküsüdür. Ancak, geçtiğimiz 30 yılın verileri, Gayri safi hasılamızın yıllık ortalama büyüme hızını % 4'ün biraz altında vermektedir. Bu ortalamanın üzerinde büyüme yaşanan yıllar da olmuştur. Ancak yüksek büyüme oranlarının birkaç yıl sürmesinin ardından ekonomik krizler

yaşanmıştır. Dolayısı ile tercih edilen ve akılcı olan, kalkınmanın hızlı ancak sürdürülebilir olmasıdır. Bu temel ilke dikkate alındığında, Dünya Enerji konseyi Türk Milli Komitesi'nin 100'ü aşkın uzmanla tamamladığı kapsamlı çalışmanın da ortaya koyduğu gibi, planlı bir enerji politikası ve sürdürülebilir bir kalkınma hızı ile, önümüzdeki yıllarda bir kriz söz konusu değildir. Daha yalın bir anlatımla, henüz sorunlarını çözümlememiş nükleer enerji "tek çare değildir". Türkiye'nin çareleri tükenmemiştir. Şöyle ki;

Ülkemizin kurulu (elektrik) gücü, yaklaşık 45 bin megawattır. Doğru ve ehil bir işletmecilikle, bu kapasiteden, yılda yaklaşık 220 milyar kilowatt-saat elektrik üretimi sağlanabilmelidir. Oysa 2009 yılı üretimi 192 milyar kilowatt-saatte kalmıştır. Yani, mevcut kurulu kapasitemizin önemli bölümü, üretime dönüştürülememektedir. Bunun temel nedeni, rehabilitasyon eksikliği ve yönetim zaaflarıdır. Kadrolaşmanın bir zararı da burada ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan, üretilen (192 milyar kilowatt-saat) elektriğin de, yaklaşık % 16'sı tüketiciye ulaşmadan, "kayıp-kaçak" olarak yitirilmiştir. Deyim yerinde ise, elektrik sistemimiz dibi delik bir kova gibidir. Hangi kaynaktan üretilirse üretilsin, elektriğin % 16'sı yitirilecektir. Dolayısı ile öncelikle yapılması gereken, dünyada bile sorunlarını çözememiş nükleer santraller inşa etmek yerine, bu iki temel sorunu (eksik üretim ve kayıp-kaçak) ve verimsiz enerji kullanımını gidermektir.

Bütün bunlar yapıldığında, gene Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi'ne göre, önümüzdeki on yıllarda, elektrik üretiminde bir kriz ve darboğaz görünmemektedir.

Sonuç olarak; "Enerji kaynağımız yok, tek çare nükleerdir" söylemi, kimilerinin ticari çıkar beklentilerini maskeleyerek için kullandıkları bir argümandır ve dayanaksızdır.

Kaldı ki mevcut koşullarda ve söz



konusu (Rusya ile) anlaşma TBMM'de onaylanacak olursa; inşaattan işletmeye ve yakıta, tamamen dışa bağımlılık sözcüğü bir kaynak devreye alınmış olacaktır.

Gerek nükleer enerji konusunda dünyadaki gelişmeler ve sorunlar ve gerekse ülkemizin içinde bulunduğu enerji sektörünün, çözümlenebilir sorunları ve kaynakların (olumlu) durumu dikkate alındığında; nükleer santraller, bugün ülkemiz için mevcut hükümet

politikaları doğrultusunda yürütülmesi zorunlu bir süreç değildir. Nükleer konusunda ulusal bir plan çerçevesinde kendi teknolojimizi geliştirmek ise, tamamen ayrı ve mutlaka yapılması gereken bir şeydir.

İktidarın Yanlış Nükleer Enerji Politikası

Anımsanacağı gibi iktidar, nükleer enerjiyi savunurken, kamuoyunu ikna etmek için uzun bir süreden beri bazı

savlar öne sürmektedir. Bunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

1. "Nükleer en ucuz enerjidir".
2. "Nükleer enerji sayesinde, enerjideki mevcut dışa bağımlılığımızdan kurtulacağız."
3. Nükleer enerji sayesinde, Rusya'ya aşırı bağımlı olduğumuz doğal gaz ba-





SEKTÖR'den •

kımından, söz konusu bağımlılığı azaltacağız”.

4. “Nükleer enerji güvenlidir. İşletme güvenliği, Rus santralleri için söz konusudur. Ölümlü kaza Çernobil’de, yani Rus teknolojiyle inşa edilen reaktörde olmuştur”.

5. “Nükleer enerji, çevreye zararı olmayan bir enerji türüdür”.

6. “Atık diye bir sorun yoktur. Ayrıca, hepsinin müşterisi hazır”.

Şimdi nükleerle ilgili ülkemizdeki sürecin içerdiği diğer birçok temel sıkıntının öncesinde, yukarıda dile getirilen “masallara” birer birer değinelim:

1. Nükleer enerji, iktidarın ve gözü kapalı nükleer yanlılarının iddia ettiği gibi “en ucuz enerji” DEĞİLDİR. Eğer öyle idiye, örneğin 2009 yılı için ortalama elektrik toptan satış fiyatının 13,32 Kuruş/kilovat saat olduğu dikkate alındığında, Rus tarafına 15 yıllık satın alma garantisiyle taahhüt edilen fiyatı (12,35 cent/kilowatt-saat) aklın ve vicdanın kabul etmesi mümkün olmamalıdır. Rusya ile imzalanan anlaşmaya göre; tamamı Rus tarafına ait nükleer enerji şirketine, alım garantisi verilen 15 yıllık süre için fiyat, kilovat saat başına KDV hariç 12,35 sent olarak belirlenmiştir. Bu fiyata yüzde 18’lik KDV eklendiğinde, bedel 14,57 sente çıkmaktadır. Bu bedel, bugünkü kur üzerinden 23 kuruşa aşmaktadır (Elektrik Mühendisleri Odası Basın Duyurusu). Bu da nükleer santralden üretilcek elektriğin ne kadar pahalı olduğunu göstermektedir. “Kaldı ki bu fiyat ağırlıklı ortalama olup kademeli tarifiede 28,7 kuruşa kadar çıkabilecektir”. Özellikle hidroelektrik santrallerimizin verimli çalıştığı dönemlerde, toptan satış fiyatı görece düşük seyrettiğinden, bu fahiş farkı açıklamak büyük “yetenek” istemektedir.

2. Nükleer enerji sayesinde dışa bağımlılığımızın nasıl azalacağı da ayrı bir mizah konusu halindedir. Santralın inşasından sahipliğinden, işletmesine,

uranyum zenginleştirmesinden atık yakıtlarının yönetimine kadar her aşamasında Rusya’ya bağımlı olduğunuz bir alanda, bırakın bağımlılığın azalması, tersine zaten aşırı bağımlı olduğumuz Rusya’ya bir de nükleerde bağımlılığımız söz konusu olacaktır.

3. Türkiye tükettiği gazın % 98’ini ithalatla karşılamaktadır. İthalatımızın yaklaşık % 64’ü Rusya’dan yapılmak-



tadır. Hal böyleyken, daha önce “nükleeri Rusya’ya gazda olan bağımlılığımızı azaltmak için istiyoruz” diyerek, bu anlaşmanın onaylanması ile bir de nükleerde Rusya’ya bağımlı hale gelecek nasıl azaltacağımızı anlatmak da bir başka yetenek gerektirmektedir. Kaldı ki, Türkiye’nin Rusya’ya bağımlılığı bunlarla da sınırlı değildir. Petrol dış alımımızda da % 33 oranında bir ba-

ğımlılık söz konusudur. Rusya ile 2008 yılı toplam dış ticaret hacmimiz (TÜİK verilerine göre) 38 milyar dolardır. Bizim Rusya’ya dış satımımız 6,5 milyar dolarken, Rusya’nın bize dış satımı 31,5 milyar dolardır. Bunu “Rusya’ya bağımlı olduğumuz tezi doğru değil” diyerek “yok” saymanız mümkün değildir. Kral çıplak değil, çırlıçıplaktır. Rakamlar bu denli açıkken, daha başka kanıt gerek yoktur. Ancak bu konuda hala (!) tereddüdü olanlara, sayın Ahmet Davutoğlu’nun Eylül 2008’de Council on Foreign Relations’a verdiği mülakatı dikkatlice okumalarını salık veririm. Rusya’ya bağımlı olup olmadığımızı ve bu bağımlılığın neden önemli olduğunu Sayın Davutoğlu yalın biçimde ifade etmektedir. Hala bağımlı olmadığımızı ve de bunun önemsiz olduğunu öne sürerlerin ya sayın Davutoğlu ile anlaşmaları, ya da bu konuda daha fazla konuşmamalarında sonsuz yarar vardır.

4. Nükleer enerjinin güvenli olduğu ve sadece Rus santrallerinde kaza olduğu tezi de doğru değildir (Kaldı ki öyle ise, neden Rus reaktörü tercih edilmektedir?). Nükleer santral kazaları, iddia edildiği gibi sadece Rus teknolojisinin inşa ettiği Çernobil’le sınırlı değildir. Dünya literatüründe; Three Mile Island (ABD), Hamm-Uentrop (Almanya), Tokaimura (Japonya), Crystal River (ABD), Point Lepreau (Kanada), Sellafield (İngiltere), Bruyere le Chatel (Fransa) kayda girmiş bazı kaza örnekleridir. Bu kazalar; nükleer zincir reaksiyonu sırasında oluşabildiği gibi, soğutma suyu ile ilgili sorunlardan dolayı (erime), atık taşıma sırasında (sızma), insan kaynaklı nedenlerden de oluşabilmektedir.

Söz konusu kazalar, etkileri kaza anı ile sınırlı olmayan ve çok ciddi sorunlar içeren kazalardır. Örneğin; 30 Eylül 1999 günü Japonya’nın Tokaimura Nükleer Santralı’nda meydana gelen kazada, 49 işçi yüksek radyasyon alarak tedavi altına alındı; 1 teknisyen öldü. Santral civarında yaşayan 310 bin kişi evlerinden dışarı çıkarılmadı, 10 kilometrelik bölge yasak alan ilan edildi. Radyasyon oranı normalin 15 bin katına çıktı.



Santralin yetkilisi Hideki Motoki; "Son 4 yılda kurallara aykırı şeyler yapıldı." itirafında bulundu. Bu kazadan 5 gün sonra, Güney Kore'de Wolsung Nükleer Santrali'nde benzer bir kaza meydana geldi ve resmi açıklamaya göre, 22 kişi yüksek radyasyona maruz kaldı. 9 Ağustos 2004 günü, yine Japonya'nın Mihama Nükleer Santrali'nde meydana gelen bir başka kazada; 4 kişi öldü, 7 kişi de radyasyon buharına maruz kaldı³. Bu örnekler çoğaltılabilir.

Nükleer reaktörlerin gerek hemen yanında gerçekleştirilen geçici depolama (saklama), gerek nihai depoya taşınma ve gerekse nihai depolama yerleşkinde, on yıllar boyunca korunmaları sürecinin önemli riskler taşıdığı, bizzat ABD'deki Nükleer Atık Komisyonu tarafından rapor edilmektedir. Nitekim daha önce de belirttiğimiz gibi Obama Yönetimi, yıllardır süren Yucca Dağı altındaki nihai atık deposu inşa sürecini durdurmuştur. Enerji Bakanı Chu, konuyla ilgili açıklamasında, "Yucca Dağı altında bu deponun geliştirilmesinin, üzerinde çalışılabilir bir seçenek olmadığına karara vermiştir" (The Administration has determined that developing a repository at Yucca Mountain, Nevada is not a workable option...)4 demektedir. Ancak her nedense ülkemizde konuyla ilgili yetkililer, bu yaşamsal konuları görmezden gelmektedirler. Sık sık (win – win gibi) İngilizce deyim kullanmayı seven (öğrenen) yetkililerimizin konuyu daha iyi kavrayabilmeleri için, ABD Enerji Bakanı Chu'nun sözlerini İngilizce de aktarmayı yararlı gördük!

5. Nükleer enerjinin çevreye zararlı olmadığı iddiası da doğru değildir. Nükleer enerji üretiminde; uranyum üretiminden başlayan bir dizi işlem sürecinde ve bu işlemler zincirinin hemen her aşamasında, çevre için ciddi riskler

oluşturmaktadır. Bu bilimsel gerçeğe, "termik santrallerde de, uçakla seyahat ederken de kaza oluyor" türünden "dam üstünde saksağan" misali örneklerle yaklaşmak, konuyu ciddiyyetten saptırma çabasından öteye bir sonuç vermemektedir.

Rusya tarafından Akkuyu'da inşa edilmesi hedeflenen "VVER-1200 nükleer

soğutma sistemleri ve yardımcı ünitelerin soğutma sisteminden geçirdikten sonra tekrar denize-nehirlere dönen soğutma suyundaki sıcaklık farkı 30 Fahrenheit ise, günlük soğutma suyu miktarı dakikada 1 milyon litre, eğer bu ısı farkı 20 Fahrenheit ise 3 milyon litredir."



leer reaktörü, benzeri basınçlı hafif su reaktörlerinde olduğu gibi kuruldukları bölgedeki deniz, göl veya nehirlerden, normal çalışmasını yürütebilmek için her gün binlerce milyar ton soğutma suyunu alır. Bu suyun miktarı reaktörün kurulu gücü, çalışma kapasitesi ile doğru, fakat soğutma suyundaki ısı artması/farkı ters orantılıdır. Örneğin, 1000 megavat (MW) reaktörün ana

Yukarıdaki satırların yazarı olan Prof. Dr. Hayrettin Kılıç'a göre, "Bugüne kadar nükleer santrallerin tasarımı sırasında hep normal çalışma sırasında veya kaza anında çevreye yayılacak radyasyon ön planda tutularak önlemler alınması düşünüldü. Oysa bir nükleer reaktörün soğutma sistemlerinde kullanılan "tek-yön-soğutma" ve "kapalı devre soğutma" teknolojisinin yarattığı

³ Nükleer Santralleri Tartışıyoruz, Arif Künar, 18.02.2008; ODTÜ Mezunlar Derneği Enerji Komisyonu Sunumu

⁴ <http://blog.heritage.org/2010/03/31/energy-secretary-admits-nuclear-waste-commission-will-not-consider-yucca/>



SEKTÖR'den •

ve çok yaşamsal boyuttaki çevresel etkileri ihmal edildi.” Bir fikir ver-

mesi bakımından, ABD örneği önemli olacaktır. ABD’de Kaliforniya Eyaleti’nin kıyılarında son 30 yılda kurulmuş olan 22 adet nükleer santral her gün tonlarca litre deniz suyunu reaktörlerin soğutma sisteminde sirküle ettikten sonra denize deşarj ediyor⁵. Sayın Kılıç’ın yazısında belirtildiği üzere; “Kaliforniya kıyılarındaki kurulu nükleer santrallerin soğutma sistemine çarpan 9 milyon değişik tür deniz canlısının toplam sayısı 80 milyar, (yaklaşık 44,000 kg). Söz konusu 80 milyar deniz canlısının % 60’ı, yani 48 milyarı ‘larva’ aşamasındaki balık olarak saptanmıştır. Bunlara ek olarak Kaliforniya kıyılarında yaşayan fok, kaplumbağa gibi 57 değişik tür deniz canlısının bu soğutma sistemlerine çarpmaları ve takılmaları sonucunda, en az yüzde 50’sinin öldüğü belirtilmiştir. Bu eyaletin resmi raporunda ‘Maalesef bugüne kadar Amerikan Çevre Koruma Ajansı (USEPA) tarafından bu santrallere verilen lisanslar, aynı zamanda o bölgenin deniz yaşamının resmen yok edilmesi- ne neden olmuştur’.

ABD’de söz konusu santrallerin çevreyi tahrip etmesine yönelik açılan davalarda, Federal Mahkeme “ABD’de kurulacak yeni nükleer santrallerin kullandığı soğutma suyu miktarının günde 2 milyon galonu geçmesi durumunda, reaktörlerin en son teknolojiyi içeren kapalı devre su soğutma kuleleri (Closed-Cycle-Wet-Cooling) ya da kapalı devre kuru soğutma (Dry-Cooling) tekniklerini kullanma zorunluluğu” getirdi. Şirketler bu yöntemin çok pahalı olacağını söyleyerek karşı dava açtıysa da bir üst mahkeme “nükleer santrallerde kullanılan soğutma sularının reaktörlerin kurulduğu bölgelerdeki deniz ekolojisine zarar verdiği, davaya taraf olana çevre örgütlerince ve Kaliforniya Eyaleti’nce mahkemeye sunulan bilimsel raporlarla saptanmıştır” diyerek davayı reddetmiştir. Böylece USEPA yö-

netmeliğinin, eski nükleer reaktörlerin yeni lisans alması aşamasında da geçerli olduğuna karar verilmiştir.

Konunun çevre boyutunun yanı sıra, ülkemizde yeterince dikkate alınmayan ve her zamanki gibi, “son tahlil-

⁵ http://www.enerjienergy.com/haber.php?haber_id=289

de” nihai tüketiciye yüklenmesi sürpriz olmayacak olan maliyet boyutu (sadece ilk yatırım maliyetinden ibaret olmayan toplam maliyet) da altı kalınca çizilmesi gereken bir yönüdür. ABD örneğinden hareket ederek, Akkuyu için de fikir verebilecek bir yaklaşıma yönelmek yararlı olacaktır. Yaşanmış deneyimlerden yola çıkarak ve bir fikir vermesi baki-



⁶ http://www.enerjienergy.com/haber.php?haber_id=289



mından, gene sayın Prof. Dr. Hayrettin Kılıç'a başvurmakta yarar vardır: "Tetra Tech Araştırma Şirketi'nin 2006 yılında yaptığı tek yönlü soğutma sisteminden kapalı soğutma sistemine geçiş fizibilite çalışmasına göre, Kaliforniya'da çalışan 15 nükleer santralin 12'sinin, kapalı soğutma sistemine beş yıl içinde geçebileceği ve her 1000 megawatt kurulu güç

için gerekli soğutma kulesinin maliyetinin de 250-350 milyon dolar olacağı hesaplanmıştır. Bu yeni soğutma teknolojisinin uygulanacağı santrallerde yaklaşık yüzde 8'lik güç kaybı olacağı ve kulelerin bakım işlemleri sırasında kullanılacak dizel jenaratörlerin yıllık masrafının 30 milyon dolar olacağı ortaya çıkmıştır. Ayrıca Diablo Canyon

Nükleer Santrali'nin tek yönden kapalı soğutma sistemine geçiş süreci olan beş yıllık süreçteki 3 milyar dolarlık maliyet de elektrik faturalarına ekleneceği de" belirlenmiştir.

Nükleer santrallerin çevreye olumsuz etkisi bunlarla da sınırlı değildir. Gene Sayın Kılıç'ın ilgili yazısının ikinci bölümünde⁷ şu görüşleri yer alıyor: "Diablo Canyon Nükleer Santrali'nden iki misli daha büyük kurulu güçte olacak Akkuyu'daki santralde kapalı su soğutma kuleleri teknolojisi kullanılırsa, her gün bu kulelerde oluşacak buharlaşma yoluyla kaybedilecek su miktarı, 300 milyon litre veya 300 bin metreküp olacaktır. Deniz suyunun tuzluluk oranını yüzde 39 kabul edersek, buharlaşan sudaki erimiş tuz ile minerallerin/moleküllerin miktarı 117 ton olacaktır. Geriye kalan 183 ton ise su moleküllerinden oluşmaktadır. Buna ek olarak da deniz suyunda çözülmüş nitratlar, silikatlar, fosfor, kükürt ile karbondioksit gibi gazlar atmosfere salınacaktır. Ayrıca, bölge atmosferine buhar halinde salınan 183 ton suyun içinde süreklenen su taneciklerinin içindeki 10 mikron çapındaki krom, çinko, bakır gibi kanserojen ağır metallerin 10 yıl içerisinde bu bölgede yol açacağı çevresel felaketlerin boyutu çok büyük olacaktır." Bunca uyarıyı dikkate almadan, "yangından mal kaçırıcısına" Rusya ile ihalesiz nükleer reaktör inşasına gidilmesi eyleminin ardındaki temel neden ve motivasyonun ne olduğu, haklı olarak merak konusudur. Bu durumda geçtiğimiz günlerde, "Boğazlarda petrole bulanmış martı görmek istemiyoruz" diyerek 4 Sayın Bakan tarafından dökülen gözyaşlarının çevre kaygısıyla akıtıldığı düşüncelerinin inandırıcılığı da kalmıyor...⁸ Bazıları için, yandaş şirketlere boru hattı inşa ettirme çabasının, çevre duyarlılığından çok daha önemli olduğu anlaşılmış oluyor.

⁷ http://www.enerjienergy.com/haber.php?haber_id=298

⁸ http://www.enerjienergy.com/artikel.php?artikel_id=144





6. "Atık diye bir sorun olmadığı" da bir diğer geçersiz bir iddidir.

Bu konu kanımızca daha önce (4. maddede) gereğince değerlendirilmiştir. Ancak "atıkların hiçbir sorun oluşturmadığı, zira müşterilerinin hazır olduğu" yaklaşımı da bir başka göz boyama olayıdır ve gereğince irdelenmelidir. Bilindiği gibi atıklar, önce reaktörlerin yanında geçici olarak saklanmakta daha sonra eğer bir nihai depo varsa, o depoya, uygun bir yöntemle nakledilmektedir.

Gerek reaktörlerin yanında geçici depolama sürecinde, gerek taşıma sürecinde ve gerekse nihai depolama sürecinde, "sıfır" risk olduğunu iddia etmek, ne bilimsel gerçeklerle ne de etik değerlerle bağdaşmaktadır.

Türkiye'de nükleer atıkların NİHAİ olarak depolanacağı bir yer belirlenmiş değildir. Bu konu, "önce reaktör inşasına ve işletmesine başlayalım, istim arkadan gelir" diye geçiştirilebilecek bir konu değildir. Atıklar, sadece bizleri değil, gelecek kuşakları da ilgilendirmekte, daha açık söylemek gerekirse, tehdit etmektedir. Bu nedenle, konunun bilimsel olarak (çoktan beri) ele alınmış olması, gerekli çalışmaların başlatılmış olması, tam bir şeffaflıkla halka anlatılması, çalışmaların yetkin ve bağımsız kurullar tarafından denetlenmesi asgari zorunluluktur.

Nihai atıkların depolanacağı yer konusunda, ABD örneğine bakmakta ve ders çıkarmakta büyük yarar vardır. ABD'de nükleer atıkların depolanması öngörülen yere lisans vermek ve faaliyetleri denetlemekle görevli/yetkili bağımsız komisyon (Nükleer Düzenleme Kurulu) Nuclear Regulatory Commission), Yucca Dağı altında inşa edilmekte olan depo ile ilgili olarak aşağıdaki ana parametreleri, yanıtlanması en önemli hususlar olarak belirlemiş ve şu soruları sıralamıştır⁹:

* Yucca Dağı altına inşa edilecek olan deponun altında ve üstünde yer alan (doymuş veya doymamış) su kaynaklarının, eş ısı (isothermal) koşullarındaki akış rejimleri (davranışları) nasıl olacaktır?

* Atıkların içine konacağı muhafazaların, kalıpların ömrü ne kadar olacaktır? Bunlar aşındıktan sonra atıklar ne olacaktır?

* Nükleer atıkların yaratacağı ısı, söz konusu deponun yakın çevresindeki suyu nasıl etkileyecektir?

* Su ve ısı; muhafazaların, kalıpların ve yakın bölgenin kimyasal ortamını ne şekilde etkileyecektir?

* İndirgenen atıklardan açığa çıkan radyoaktif nükleidler (radyoizotoplar) depodan nasıl uzaklaşacaktır?

* Depoya yönelik mühendislik tasarımı, inşası ve işletmesi; kısa ve uzun erimde, deponun güvenliğini nasıl etkileyecektir?

* Bölgenin (deponun) jeolojik özellikleri ve gelişebilecek jeolojik olaylar (örneğin kayaçların çatlaklı yapısı ve olası depremler) deponun güvenliğini nasıl etkileyecektir?

* Volkanik patlamaların ve magma hareketliliklerinin depoyu tahrip etme olasılığı nedir? Eğer böyle bir olasılık varsa, bunların insan ve çevre üzerindeki potansiyel etkileri ne boyutta olabilir?

* Sisteme bir bütün olarak bakıldığında, doğal ve sonradan oluşturulan bariyerlerin, bir bütün gibi davranarak, atıkları muhafaza etme düzeyi ve güvenlik ile çevre standartlarına uyma seviyesi nasıl olacak?

Görüldüğü gibi, atıkların nihai depolanması konusu; yerin saptanması, tasarlanması ve gelecek nesilleri de hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde güvenceye alacak biçimde oluşturulması yönünde çok ciddi boyutları içermektedir. Ülkemizde Rusya ile "işe"

girişmeden önce bu parametrelerin dikkate alındığını söylemenin mümkün olmadığını söylemek zorundayız.

Söz konusu deponun inşası kararı, ABD'de 20 yıllık bir tartışma süreci sonrasında alınmış; ancak Yucca Dağı'nın bulunduğu Nevada Eyaleti'nin halkının yanı sıra hem Cumhuriyetçi hem de Demokrat Temsilciler Meclisi Üyeleri, bu karara şiddetle ve ısrarla karşı çıkmışlardı¹⁰. Nitekim Obama, iktidara geldikten kısa bir süre sonra, Yucca Dağı'nın altında nükleer atıkların nihai deposu olması için başlatılan ve o güne dek 11 milyar dolar harcama yapılan süreci durdurduğunu açıkladı. Obama, açıklamasında şu önemli hususları dile getirdi:

"Yucca Dağı Projesi'ne milyarlarca dolar harcadıktan sonra, hala nükleer atıkların orada güvenli bir biçimde depolanıp depolanamayacağı konusunda ciddi sorular vardır. İnanıyorum ki, atıkları uzun erimli depolayabileceğimiz ve bilimsel olarak da inandırıcı olan bir çözüm geliştirilene kadar, kısa erimli çözüm, nükleer atıkları üretildikleri reaktörlerin yanında depolamaktır.

... Bu gerçekleşene kadar, Yucca için öngörülen tüm harcamalar, bir yandan reaktörlerin yanındaki geçici depolamaya diğer yandan da inandırıcı bir nihai depo araştırma çalışmalarına yönlendirilmelidir. ..."

Başkan Obama bu açıklamasında, bir başka konuya daha değinme ihtiyacı duymuştur: "Başkanlık kampanyam sırasında, siyasi eylem komitelerinden ya da Washington lobicilerinden bağış kabul etmedim. Aslında, 'özel çıkar' gruplarıyla çoğunlukla sorun yaşadım." Nükleerin ülkemizde daha önceki hü-

¹⁰ Temsilciler Meclisi'nin Cumhuriyetçi Üyesi Jon Porter'in web sayfasından; <http://porter.house.gov/sectionid=11&parentid=10§iontree=3,10,11&itemid=826> (Benzer açıklamalar Nevada'nın Demokrat Kongre Üyesi Shelly Berkley tarafından da yapılmaktaydı. Berkley, Yucca'nın kapasitesinin önceden düşünülenin 2 katına çıkacağını anlaşılmaması üzerine, "Yucca'nın kapasitesini 2 kat arttırmak, tehlikeyi de 2 kat arttıracaktır. Bu kötü bir rüya değil bir kabus" demişti.

⁹ <http://www.yuccamountain.org/fall02.htm> (Bu kaynak ise; www.wpnwpo.com adlı kaynaktan yararlanmış görünüyor).





SEKTÖR'den •

kümetler döneminde yaşadığı “serüven” de anımsanırsa, Başkan Obama’nın sözlerinin anlamı ve değeri, sanırım daha iyi anlaşılabilir.

Diğer yandan, gene ABD’de Yucca Dağı altındaki depoya nakil sürecinde de bir dizi sorun ve risk öngörülmekteydi. Sonuçta, Başkan Obama’nın bu kararının, bizim için de örnek oluştura-

şu soru nasıl yanıtlanacaktır? Geçtiği-miz günlerde Samsun – Ceyhan Boru Hattı’na petrol sağlamayı da içeren hedefi olan ve dört Bakanımızın “Boğazlardan geçen tanker trafiğinin artık kaldırılamaz boyutta risk oluşturdu-ğu” yönünde yaptıkları açıklamanın, en küçük bir samimiyet derecesi varsa, Akkuyu’dan alınıp deniz yolu ile Türk Boğazları’ndan geçip Rusya’ya taşına-

mize yardımcı olabilecektir.

Ancak, bizde olduğu gibi ABD’de de, nükleer lobinin, tüm olanaklarını kullanarak, kamuoyunu nükleerin çevreye ve yaşama zararsız olduğuna inandırmak için “pes etmeyeceğini” de unutmamamız gerekmektedir. Neyin bilimsel gerçek, neyin çarpıtılmış bilgi olduğu, medyamızın da iç açıcı olmayan konumu düşünüldüğünde, kolayca



cak birçok yönü mevcuttur.

“Nükleer atıkların müşterisi çok” yaklaşımı, bilimsel ve sorumluluk taşıyan bir yaklaşım değildir. Nükleer atıklar, üretildikleri (oluştukları) reaktörün yanında depolanmışken de risk yaratıcıları gibi, taşınırken de insan ve çevre için risk taşımaktadırlar. Nakil işlemi ister kara, ister demir, ister deniz yoluyla yapılsın, her aşamada risk taşımaktadır. Yaygın söylem ve anlayıştaki mevcut maddeler dikkate alınırsa, “müşteri”nin Rusya olduğu görülmektedir. O halde

cak olan (Akdeniz-Ege-Boğazlar-Karadeniz-Rusya) nükleer atıklar, Boğazlar dahil geçecekleri tüm deniz milleri için tehdit yaratmayacak mıdır? Atıklar, “henüz” bir düğmeye basıp “ışınlanmadığına” göre, bu basit sorunun yanıtı da yetkililer tarafından verilebilmelidir.

Aşağıdaki harita üzerine işaretlediğimiz olası nükleer atık taşınma güzergahı, söz konusu radyoaktif atıkların denizlerimizden ve Türk Boğazları’ndan geçişinin yaratacağı büyük tehdit hakkında daha iyi bir algılamaya geliştirme-

karişabilmektedir.

Diğer Sakıncalı Hususlar

Buraya kadar olan bölümde, nükleer ile ilgili bazı genel saptamalara ve Rusya ile imzalanan nükleer anlaşmanın yanıltmalar içeren kimi yönlerine değinmeye çalıştım. Ancak anlaşmanın bunların ötesinde, sakıncalı diğer yönlerine de topluca değinmekte yarar var.

TBMM Dışişleri Komisyonu’nda, milletvekillerine yalnızca 1 günlük süre



tanınarak “Yangından Mal Kaçırma” Yöntemi ile “oylanan” tasar; kanımca teknik, ekonomik, güvenlik, jeopolitik vb. gibi birçok yönden ciddi sakıncalar taşımaktadır. Bu denli yaşamsal ve çok yönlü bir konudaki “telaş”a bakınca da izlenen yöntemin, bu sakıncaları kamuoyundan gizlemek amacı taşıdığı izlenimi uyanmaktadır. Bu sakıncaların belli başlı olanlarına değinmekte yarar görüyorum.

“Anlaşma’nın Tarafları” Konusunda ki Dengesizlik

Anlaşma’nın 4. maddesinde “Taraflar” başlığı altında, Türk tarafı adına Enerji Ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Rus tarafında ise Bakanlık değil bir şirket olan Rosatom yer almaktadır. Bu yaklaşım özde hatalı bir yaklaşımdır; iktidar partisinin diğer konularda da özen göstermediği, itibarımızı zedeleyen, daha baştan psikolojik bir “alttan alma” yaklaşımı yansıtan bir yöntemdir ve kabul edilemez.

İnşa ve İşletme Modeli

Tasarı’nın gerekçesinde “Ülkemizin nükleer teknoloji geliştirme ve enerji üretmeye yönelik hedeflerine ancak kararlı bir nükleer program dahilinde ulusal endüstrimiz ve insan gücümüz ile ulaşılabilecektir” denilmesine karşın; anlaşmanın ayrıntılarına bakıldığında, kurulacak nükleer santralin yüzde 100 hisseyle sahibinin Rus tarafı olacağı görülmektedir. Rus tarafı, daha sonra, arzu ederse yüzde 51 oranındaki hissenin kendisinde kalması koşuluyla, kalan hisselerini satabilecektir. “Rus tarafının hisselerinin hiçbir zaman % 51’den az olamayacağı” hususu, anlaşma ile hüküm altına alınmaktadır (Madde 5). Bu hisselerin sahibinin yerli şirketler olması ya da Türkiye’deki kamu kuruluşu olması konusunda (bağlayıcı) bir hüküm yoktur. Yalnızca satılacak şirketler konusunda Türkiye’nin de rızasının alınacağı ifadesi vardır¹¹.

Nükleer Güç Santrali’nin genel yüklenicisi Rus JSC Atomstroyexport şirkettir. Türk şirketleri ise; “emtiaların tedarik, hizmetlerin icrası ve Proje’nin inşa aşaması ile bağlantılı olarak çalışmaların yürütülmesinde tedarik zincirinin parçaları olarak” istihdam edileceklerdir. Ancak bunların sıralanmasının ardından eklenmiş olan bir cümle, Rusya’da bile yeni olan ve henüz işletmeye alınmamış VVER 1200 modeli dikkate alındığında (Rusya’da bu modelin bir kısmı inşa halinde bir kısmı ise plan aşamasındadır. İşletmeye alınmamıştır.12), Rus tarafına gerektiğinde büyük sınırlama olanağı tanımaktadır: Söz konusu cümle şöyledir: “Proje Şirketi, tedarik zincirinin üyelerini istihdam ederken, yeni yapılan nükleer güç santrali projelerinin özelliklerini ve özel emniyet gereksinimlerini de dikkate alır.” Böylece, tasarının “Gerekçe” bölümünde, kamuoyunu tasar lehinde oluşturabilmek için konulan “santralde şartlar elverdiğince (?) Türk personel eğitilecek ve çalıştırılacak olup, santralin inşasında mümkün olduğunca çok Türk şirketi çalıştırılacaktır” ifadelerinin pratikte ne anlama geleceği de anlaşılmış olmaktadır. Bu ifadelerin, Rus tarafının arzu ettiği ölçüde gerçekleşme olanağı olacağı çok açıktır.

Teknoloji Transferi Güvence Altında Değil

Türkiye için en yaşamsal konulardan biri olan teknoloji transferi konusunun, yukarıda dikkate getirilen maddelerden de görüleceği gibi, güvence altında olmadığı görülmektedir. İktidarı her konuda desteklemeyi kendilerine asli görev haline getirmiş bir kısım yazar çizer, kimi toplantılarda, Sayın Enerji Bakanı’nın, teknoloji transferi konusunun güvence altına alınmış olduğunu öne sürmektedirler. Bunun söylemden eyleme geçebilmesi, yalnız ve ancak anlaşmada somut taahhütlerin olması ile mümkündür. Ne yazık ki, “Gerekçe” bölümünde ve ilgili maddelerde (Örneğin

Madde 3.2, 3.3, 6.5, vb...) yer alan sözcük ve cümlelerle, böylesi bir taahhüdün sağlanmış olduğunu söylemek olanaksızdır.

Söz konusu maddeler, genel ve muğlak ifadeleri içermektedir. Burada yıllara, eleman nitelik ve sayısına, eğitim ve teknoloji transferinin somut unsurlarına dönük ifadeler yer almamaktadır. Örneğin, Madde 6.5’te yer alan “Taraflar, Türk vatandaşlarının ücretsiz olarak eğitilmesi ve NGS işletme gereksinimlerinde yaygın olarak istihdam edilmesinde mutabakata varmışlardır. Söz konusu eğitim, Türk Tarafı’na mali yük getirmeden sahada tam donanımlı simülasyon kurulmasını, bununla sınırlı olmamak kaydıyla da kapsar” ifadesiyle nasıl bir teknoloji transferi sağlanacağını anlamak hayli zor olmaktadır!

“Nasıl ki, yakın geçmişte şükür, çok iyi giden, yarım yüzyıldan hayli fazla bir süredir gerçekleştirdiğimiz, THY işletmeciliğiyle, “aviasyon teknolojisi” sahibi olunmazsa... Nükleer santral satın alınarak, nükleer teknoloji sahibi olunmaz.13”

1986 yılından beri doğal gazı önce kentsel ısınma ve diğer amaçlarla, daha sonra da santrallerimizde elektrik üretimi için kullanıyoruz. Ama hala doğal gazla çalışan santralleri Türkiye’de imal edebiliyoruz diyeceğimiz noktadan çok uzaktayız. Dolayısı ile, nükleer santral satın alarak, bu teknolojiye sahip olacağımız aldatmacasına, en azından konuyu yakından izleyenlerin karnı toktur. Ama niyet, konuyu yeterince bilmediği için, güzel şeyler umut etmekten hala vazgeçmemiş “yurdum insanı”nı kandırmak olunca, ısrarın gerçek nedeni ortaya çıkıyor.

Yer Seçiminin Yanlışlığı ve Riskleri

Rusya Federasyonu’nun JSC Atomstroyexport şirketine bedelsiz olarak tahsis edilecek olan arazi Akkuyu yerleşkimizdedir. Akkuyu, deyim yerinde

¹¹ MECLİS’TE NÜKLEER ANLAŞMAYA HIZ KARARTMASI, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Basın Açıklaması, 2 Temmuz 2010.

¹² Nuclear Power in Russia; <http://www.world-nuclear.org/info/inf45.html>

¹³ Prof. Dr. Tolga Yarmar



SEKTÖR'den •

ise bir turizm cenneti ve ülkemiz açısından çok önemli bir turizm geliri kapısıdır.

Akkuyu'da bir santral yapımı için çok daha önceki yıllarda verilen lisansın yaşı 34'ü geçmiştir. Bu konuyla ilgili olarak, ülkemizin yetiştirdiği çok önemli

bilim insanlarından olan Prof. Dr. Tolga Yarman'a kulak vermekte yarar vardır. Tolga hoca, 1976'da Akkuyu'da nükleer santral yapımı için olumlu görüş veren 3 uzmandan biriydi. Ancak, yurtsever ve sorumlu bir bilim insanı olarak, bugün şu uyarıları yapma zorunluluğunu hissediyor: "1976'da, Akkuyu'ya, Tür-

kiye Elektrik Kurumu'nun istemiyle ve fevkalade kıvanç duyduğumuz çalışmalar uzantısında lisans verilirken, ortada ne 1979 Three Mile Island (ABD), ne de Çernobil (Ukrayna, Sovyetler Birliği) nükleer kazaları vardı. Ne de dolayısıyla; nükleerin turizme, sebze, meyveye (olumsuz) etkisinin dikkate alınmasını





gerektirecek ölçütler vardı”.

Gene Sayın Yarman'a göre, “Çeyrek yüzyıl önce verilen lisans, bir ‘turizm etki değerlemesi’ni (TED), kapsamamıştır; çünkü santralin o zaman, bugünkü boyutta olmayan ‘turizme’, ‘vereceği zarar’ diye, bir kavram yoktur. Oysa iste arada 1979 Three Mile Is-

land (Penisilvanya – ABD) ve Çernobil (Kiev, Ukrayna) kazaları vuku bulmuştur. Akkuyu'ya kurulacak bir nükleer santral, tıkr tıkr çalışsa dahi; turizmimizi; rakiplerimizin ya da düşmanlarımızın, çok haksız, aynı zamanda dayanaksız ve asılsız olabilecek olmakla beraber, meydana getirecekleri, “antipropaganda”, ya da “sabotaj”, söylentileri ve girişimleri dolayısıyla, ne yazık ki, olumsuz yönde, çok etkileyebilecektir. Yıllık turizm gelirimiz 10 milyar dolar civarındadır. Bunun yuvarlak yarısı ise, Akdeniz yöremizden sağlanmaktadır. Nükleer santral bedeli 3 milyar dolar civarındadır¹⁴. Demek ki, Akdeniz'e santral kurmakla, her yıl kabaca bir santral ederi kadar bir gelir kalemimizden olunacaktır. Yıllar önce PKK'nın Antalya'da patlattığı, oldukça dar etkili sayılacak, bomba uzantısında bile, ülkemize gelen turist sayısında, ciddi düşüşler kaydedilmiştir.”

“Aynı çerçevede, 1999'da geçirdiğimiz deprem felaketinden sonra, söz konusu deprem mevkilerimizden uzaklığı sebebiyle, hiç etkilenmemiş olan, Akdeniz yöremize gelmesi beklenen turist sayısında, bıçakla kesilmişçesine bir azalma olmuştur. Çünkü turist, uzaktan ancak kaba bir algılama geliştirebilmekte, deprem ve Türkiye'yi zihninde özdeşleştirmekten geri duramamakta (hele malum olumsuz propaganda yağmuru altında olarak), Akdeniz yöremizi de, deprem bekleyen ve depremzede olabilecek bir yöremiz sanıverip, buraya gelmekten, hızla cayarak, başka bir yere gidivermektedir.”

“...Fazla olarak, o tarihte, soğuk savaş dorukta olup, Genelkurmay Başkanlığımız, Trakya Bölge'mizin Karadeniz sahiline; gerek Yunanistan'a gerekse de ve bilhassa Bulgaristan'a yakın olması sebebiyle, nükleer santral tesisi izni vermiyordu. Ayrıca nükleer enerji üretimi o tarihte, bir zorunluluk olarak algılanıyordu... Bütün bu denklemler yol boyu çok değişti.”

Gene Sayın Yarman'ın da her olanakla ifade ettiği gibi, Ece-miş Fayı'nın Akkuyu'nun dibine kadar uzandığı da “o tarihlerde bilinmiyordu”. Diğer yandan, Akkuyu'nun gerek deniz suyu sıcaklığı ve gerekse tuzluluk oranı, nükleer reaktör inşası için en olumsuz özellikleri taşıyor olması da hem teknik hem de ekonomik yönden diğer olumsuzluk nedenidir. Gene Sayın Yarman'a göre “... Akdeniz suyu, çok sıcaktır... Buraya kurulacak santral, Karadeniz'e kurulacak olması durumunda sağlayacağı verimin onda bir kadar, (hatta) daha azını, sağlar... Bu ise, yirmi milyar dolarda iki milyar dolar demektir ki, bu başlı başına bir Keban Barajı ederini, işaret eder...”

Dolayısıyla, Akkuyu'nun nükleer santral için yer olarak belirlenmesi, birden fazla nedenle sakıncalıdır ve 34 yıl önceki lisanslama işlemine dayanarak, bu turizm cenneti yerleşkemize nükleer santral inşa edilmemelidir.

Her ne kadar Rus şirketine değil de Güney Kore şirketine (ve gene ihalesiz) verilmesi planlanan Sinop konusu, bu raporumuzun değerlendirme kapsamının dışında ise de, ona da çok kısa da olsa değinmekte yarar vardır.

Gene Prof. Tolga Yarman'a göre “... yer lisansı olmayan Sinop, santral öncelikli mevkii olarak ilan edilmiştir. Demek ki, buraya bir nükleer santral kurulsa, bu Dünya'daki ilk “kaçak” nükleer santral olacaktır. Sinop'a şimdi, acilen bir yer lisansı çıkartılmak istenmektedir. Ne ki, nükleer santral lisansı, “ekspres” olarak istihsal edilemez. Edilecek olursa, gayrı ciddi olacağı bir yana, inandırıcı olmaz, dolayısıyla “geçerli” sayılamaz. Bu husus bir tarafa, Sinop meskundur; bir cennettir, o açıdan bir nükleer santral mevkii olarak, hiç uygun bir yer değildir.”

Tüm bu yalın gerçeklere karşın, iktidarın Akkuyu ve Sinop'taki ısrarı kabul edilebilir değildir. İhalesiz ve alelacele yürütülen ve bu denli açık olumsuzluk-

¹⁴ Necdet Pamir'in notu: Bu rakam, bugün çok daha yüksektir.



lara ve yöre halklarının tepkisine karşın sürdürülen ısrar, bu işlemin “arka planında” başka pazarlıkların yer aldığını haklı olarak düşündürmektedir. Ancak algılandığı kadarıyla; bu alışverişte, bazı şirketler yararına alış yapılırken, ülkemizin çıkarlarından “veriş” riski çok yüksek olmaktadır.

Rekabet Ortamından Uzak, Pahalı Fiyatla Elektrik Satın Alma Garantili Anlaşmanın Sakıncaları

Daha önce “yarışma” adı verilen garip bir süreç sonucunda, 13 firmanın bilgi odasına girip doküman aldığı, ancak tek bir firmanın (gene aynı Rus şirketinin bir Türk şirketiyle ortak olarak) teklif verdiği görülmüştü. Söz konusu şirket, önce 21,16 cent/kilowatt-saatlik bir teklif vermişti. “Gözü kapalı” nükleer yanlılarının bile “isyan ettiği” bu fahiş fiyata gösterilen tepki sonrasında, ilan edilen “yarışma” yöntemine açıkça aykırı olsa da aynı firma revize bir teklif olarak 15,45 cent/kilowatt-saatlik fiyat bildirmişti. Bakanlık, bunu iptal etmesi gerekirken “değerlendirmeye” almıştı.

Sadece bu süreç bile, rekabet olmayan bu tür bir ortamda, karşı tarafın nasıl fütursuzca at koşturduğunu ve eğer kamuoyu tarafından bir tepki olmasa, Elektrik Mühendisleri Odası'nın hesabına göre (2 teklif arasındaki % 28 oranına ulaşan farkın), ülkemizi toplamda 26 milyar dolar civarında zarara sokacağını göstermesi bakımından ibret vericidir.

“Elektrik Mühendisleri Odası'nın yargıya başvurusu sonucunda “ihale”nin yargı kararıyla iptal edilmek zorunda kalınmasının ardından, aynı sürecin devletlerarası anlaşma ile devam ettirmeye çalışılması, gizli bir anlaşmanın varlığı düşüncesini güçlendirmektedir. Kamuoyu ve yargı denetiminden uzak, şeffaflık anlayışına ve rekabet koşullarına aykırı böylesi bir sürecin yürütülmesi, (daha önce EMO'nun açtığı davada) bilirkişi raporuna konu olan hukuka aykırı davranışların temelinde siyasal

karar vericilerin etkili olduğunu göstermektedir. Nükleer santral gibi ülke geleceği açısından kritik bir konunun, bu tür dolambaçlı yollarla gizli saklı bir şekilde yürütülmesinin ardında başka ne tür çıkar ve ilişkilerin bulunduğu ortaya çıkartılması gerekmektedir”¹⁵.

Türkiye enerji sektörünün uzun bir süreden beri içinde bulunduğu darboğazın nedenlerinin en önemlilerinden biri, önceki hükümetler döneminde Dünya Bankası dayatmaları ile kabul edilen uzun erimli ve satın alma garantili anlaşmalardır. Bir yandan başta Rusya olmak üzere, gaz satın aldığımız ülkelere abartılı gaz talep tahminlerine bağlı olarak 25 - 30 yıllık satın alma garantileri verilmiş, diğer yandan ise fiyatı üzerinde söz sahibi olmadığımız ithal gazla çalışan santrallerin üreteceği ve pahalıya mal olması kaçınılmaz olan elektrige de gene 25 - 30 yıl süreyle satın alma garantileri verilmiş olması, ülkemizi bir “kurt kapanına” sokmuş durumdadır. Hal böyle iken; teknolojisi, zenginleştirilmiş uranyumu, işletmesi, atık yönetimine kadar her aşamasında dışa bağlı olduğumuz nükleere 15 yıl için 12,35 cent/kilowatt-saatlik satın alma garantisi verilmesinin akla ve mantığa sığan bir yanı var mıdır? Olsa olsa, bizlerin “aklının ermediği bir tür ticaret” söz konusu olsa gerektir. Yerli ve yenilenebilir kaynaklar olan rüzgar ve güneşten bu denli yüksek değerdeki teşviklerin esirgenmesi ise, bir başka ilginçlik örneğidir. Bir fikir vermesi bakımından, halen TBMM gündeminde sıra bekleyen yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik kanun tasarısındaki teşvik miktarları; hidrolik için 5,5 cent/kws rüzgar için 6,5 cent/kws, güneş için 13 cent/kws olarak belirlenmiştir (yen bir müdahale olmazsa).

Diğer yandan şu basit soru, vicdan sahibi olan herkesin sorması gereken, çok basit bir sorudur: Aynı santral için aynı şirket, Türk tarafının bu süreçte mali katkı sağlama konusunda başta-

kinden farklı bir irade beyanında bulunmamasına karşın, ne olmuştur da; önce 21,16 cent/kilowatt-saat, daha sonra 15,45 cent/kilowatt-saat ve nihayet 12,35 cent/kilowatt-saatlik bir teklif vermiştir?

Ayrıca, tüm bu rakamlar, “Nükleer enerji en ucuz enerjidir” gibi savların ne denli hatalı olduğunu göstermiyor mu? Geçen yıl yaklaşık 13 kuruşa satılan elektrik söz konusu iken, Rus reaktöründen elde edilecek elektrige neredeyse bunun 2 katına varan bir ödemeyi 15 yıl için garanti etmenin savunulacak ne yanı vardır? Tüm bu yanlışlar zinciri, daha önce Dünya Bankası dayatmaları ile Hazine'nin ve dolayısıyla vatandaşımızın sırtına yüklenen “pahalı elektrik” kazığının (satın alma garantili anlaşmalar) boyutunu daha da arttıracaktır. Buna olanak verilmemelidir.

“Eskalasyon Yok” İfadesi Yanıltıcı; Maliyet Garantisi Verilmiş

EMO Basın Açıklaması'nda 16 belirtildiği gibi, “Alım garantisi kapsamında fiyatlarda eskalasyon yapılmayacağı (Madde 10/8) belirtilirken, anlaşmanın bir diğer hükmüne bakıldığında, zaten fiyatların baştan kademeli olarak belirleneceği ortaya çıkmaktadır. Anlaşmada, “Elektrik Satış Anlaşması'nın ayrılmaz bir parçası olarak TETAŞ ve proje şirketi arasında mutabakata varılan tarife kademelerinde, elektrik fiyatındaki yıllık değişim, projenin geri ödemesinin sağlanması açısından, fiyat limit üst tavanı 15.33 ABD senti/kWh olmak üzere Proje Şirketi tarafından hesaplanır” denilmektedir. Yani yıllık bazda elektrik satış fiyatı kademelendirilerek en yüksek fiyat 15.33 sent olmak üzere şirket tarafından TETAŞ'a elektrik satışı yapılacaktır. Yıllık bazda eskalasyon ihtiyacı zaten anlaşmanın içerisine yerleştirilmiştir. Anlaşmada aynen şu hükme yer verilmiştir:

“Elektrik satış anlaşması süresince

¹⁵ MECLİS’TE NÜKLEER ANLAŞMAYA HIZ KARTMASI, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Basın Açıklaması, 2 Temmuz 2010.

¹⁵ Hukuksuz İhale Gölgesinde Anlaşma; Hayati Küçük, Banu Salman, http://www.enerjienergy.com/haber.php?haber_id=474



Proje Şirketi'nin projeye ilişkin tüm işletme maliyeti [lisans bedelleri, yakıt tedariki ve yakıt döngüsüne ilişkin maliyet ve karşılıklar (içsel veya dışsal, gömülü veya zorunlu) kullanılmış yakıt ve atığın taşınması, depolanması ve bertaraf edilmesi, söküm ve sahanın yeniden kullanılabilir hale getirilmesi dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla], sigorta primleri ve vergileri, Ünite 1, Ünite 2, Ünite 3 ve Ünite 4'ün modernizasyonuna ilişkin yapılan veya yapılacak olan giderler, gerçekleşmesine bağlı olarak ödenecektir. (Tereddüte mahal vermemek için, gelecekteki maliyetler için ayrılan karşılıklar, söz konusu karşılıklar ayrıldığında harcama olarak kabul görecektir.)'

Anlaşmada elektrik satış fiyatı tanımına bakıldığında, Rus şirketin nükleer santral inşaatı için harcadığı sermaye ve kullandığı kredi faiziyle birlikte, Türkiye'de ödediği lisans bedelleri, geliştirme bedelleri de "bunlarla sınırlı olmamak üzere" Türkiye tarafından şirkete 15 yıl içinde geri ödenecektir. Ayrıca Türk mevzuatlarından kaynaklanan maliyet artışları da alınan elektrik yüzdesine bağlı olarak TETAŞ tarafından karşılanacaktır."

"Görünmeyen" ve Kimin Yükleneceği Belirlenmemiş Maliyetler

Nükleer santrallerin maliyet açısından tek sorunu, yüksek ilk yatırım maliyetleri değildir. Söküm ve atık yönetim maliyetleri de hayli yüksek maliyetler olarak öne çıkmaktadır. Anlaşmada bu konuda (Madde 12) "Proje Şirketi Nükleer Güç Santralinin sökümü ve atık yönetiminden sorumludur. Bu çerçevede... ilgili fonlara gerekli ödemeleri yapacaktır" denilmektedir. Ancak burada, "Türkiye tarafının hiçbir biçimde teknik, hukuki ve mali bir yükümlülüğünün olmayacağı" gibi sınırlayıcı bir ifade yoktur. Bu durumda, oluşacak maliyetin tamamı yerine Rus tarafına, sembolik ya da kısmi bir bedel ödetilebilmesi için açık kapı bırakılmış olduğu düşünülmektedir.

Bir fikir vermesi bakımından, Rusya Federasyonu, kendi ülkesindeki mevcut reaktörleriyle ilgili olarak, 2015 yılına kadarki dönemde, atık yönetimi ve söküm için toplam 5 milyar dolarlık bir harcama yapmayı öngörmektedir.¹⁷

Böylesi "görünmeyen" ya da çerçevesi çizilmeyen, belirsizlik taşıyan mali-

¹⁷ Nuclear Power in Russia; <http://www.world-nuclear.org/info/inf45.html#Decommissioning>

durum, Rus tarafına hemen her madde için tek taraflı avantaj sağlamakta, Türk tarafının hareket alanını ise kısıtlamaktadır.

Rus Tarafına Aşırı Yetki Verilmesi ve Yaptırımların Eksik Olması

Anlaşmaya göre Rus tarafı projede başarısız olursa, herhangi bir yüküm-



yetler, son tahlilde ülkemizdeki elektrik tüketicisine yüklenebilecektir.

Anlaşmanın Belirsiz ve "Ucu Açık" Yapısı

Elektrik Mühendisleri Odası Basın Duyurusu metninde haklı olarak ifade edildiği gibi, anlaşma birçok konuda "ucu açık" bir belge niteliğindedir. Zira "toplam 18 maddelik anlaşmada 13 kez 'ancak, bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla' ifadesine yer verilmiştir." Bu

lülük düzenlemesi yapılmadığından bir anlamda "sorumluz" olmaktadır. Nükleer ünitelerin geç devreye girmesi durumunda da gene Rus tarafının sorumluluğuna ilişkin açık bir hükme yer verilmemiş, " tarafların sorumluluklarının elektrik satış anlaşmasına göre belirleneceğinin" yazılmasıyla yetinilmiştir. "Şirket elektrik satış anlaşmasında belirtilen miktardan daha fazla üretim yaparsa fazla üretilen miktarı da Türkiye satın alınacaktır. Bu satın alıma iliş-



kin koşullar anlaşma-
da yer almamış olup,
elektrik satış anlaşmasına
bırakılmış durumdadır. Eğer belirttiği
miktarı az üretim gerçekleştirirse,
şirketin eksik elektrik miktarını temin
ederek yükümlülüğünü yerine getirme-
si öngörülmektedir (Madde 10/4). Bu
durumda şirket, eğer Türkiye'de oluş-
turulan elektrik piyasasında daha ucuza
elektrik satın alma olanağı varsa, üretim
yapmak yerine elektrik alıp satmayı da
tercih edebilecektir.¹⁸

Bunun bir diğer sakıncası ise, tüke-
tim planlaması açısından ciddi sakınca
yaratacak olmasıdır. Tüketim tahmin-
lerine göre, nükleere yaklaşık % 5 ora-
nında bir pay düşünüldüğünden, bu
santrallerin planlandığı tarihte devrede
olamaması durumunda talep karşılan-
mayacaktır. Elektrik depolanmadığından,
zorunlu olarak elektrik ithalatına
yönelmek gerekecek; burada da bağlantı
olup olmadığı, karşı tarafın uygun olup
olmadığı ve nihayet "acil durum" ne-
deniyle talep oluştuğu için fahiş fiyatla
satın alma gibi çeşitli riskler söz konusu
olacaktır.

Rusya'ya Artacak Bağımlılık ve Yaratacağı Sakıncalar

Rusya'ya ihalesiz olarak nükleer
santral inşa ve işletmesinin verilmesi,
buraya kadar sıralanan sakıncalar ka-
dar ve belki de daha fazla sakıncalı olan
husus, bizi tek bir ülkeye enerjide aşırı
bağımlı kılacak olması hususudur. Bu
konuya, raporun önceki bölümlerinde
bir oranda değinilmiştir (sayfa 7). An-
cak konunun önemi nedeniyle, bir kez
daha ve kapsamlı olarak değerlendirme
yapılmasında yarar görülmektedir.

Rusya ile Türkiye arasındaki toplam
ticaret hacmi, TÜİK verilerine göre,
2008 yılı için 38 milyar dolar olarak ve-
rilmektedir. 2009 yılında ekonomik kriz
bizi "teğet geçtiği için" toplam ticaret
hacmimize bağlı olarak, Rusya ile olan

ticaret hacmi de düştüğünden, 2008 ra-
kamını temel almak daha gerçekçi ola-
caktır. Bu toplam değer dökümüne
baktığımızda; bizim Rusya'ya ihracatı-
mız 6,5 milyar dolarken, Rusya'nın bize
dış satımı 31,5 milyar dolar olmuştur.
Bir diğer ifadeyle, Rusya ile ticaretimiz-
de, yaklaşık 5 katı bir dengesizlik söz
konusudur. Mevcut durumu, Türkiye
lehine değiştirmeden Sayın Abdullah
Gül ve Sayın Erdoğan'ın arzu ettikleri
ve dile getirdikleri gibi, "üç kat arttı-
rırsanız", mevcut farkı da üçle çarpmış
olursunuz. Böylece, toplam hacim 114
milyar dolar olur ama Rusya'nın dış
satımı 94,5 milyar dolara, bizimki 19,5
milyar dolara; fark ise 75 milyar dolara
erişir. Bize de Nasrettin Hoca'nın dediği
gibi, "Dostlar alışverişte görsün" demek
yaraşır!

Doğal gaz dış alımımızda, Rusya'ya
bağımlılığımız % 64, petrolde % 33 ora-
nındadır. Buna bir de nükleeri ihalesiz
olarak Rusya'ya verme niyetini eklerse-
niz, enerjideki bağımlılığımızın daha
da artacağı görülecektir. Bu kadar açık
bir olumsuzluğu, enerji güvenliği riski-
ni hangi "gerekçe gölgeliyor" da, yetki-
liler göremiyor?

Alış-veriş olunca, bir şey verir, bir
şey alırsınız. Ancak; ülkeden verip (ül-
keyi daha bağımlı hale getirip), şirket-
lere almak kabul edilebilir bir devlet
yönetimi tarzı mıdır? Nükleeri de Rus-
lara verirken, bir şirketin projesi haline
dönüşen Samsun-Ceyhan'a Rus petrolü
sağlamak, bir diğer şirkete, Gazprom
ile evlilik yüzüğü takmak, ülkemize
ne getirir, ne götürür? Bunun hesabı
doğru yapılmış mıdır? Olası sakıncalar
hesaplanmış mıdır? Üstelik bu şirketin
elinde, 23 ilin gaz dağıtım lisansı varsa
ve daha yalın bir ifade ile; Gazprom'a
(Rusya'ya) sadece gaz ithalinde değil,
gaz dağıtımında da bağımlı hale geli-
yorsak, bunun savunulacak bir yanı var
mıdır?

Enerji Bakanı Sayın Taner Yıldız,
bir gazeteye verdiği demeçte "Rusya'ya
bağımlı olduk, tezi doğru değil" 19 de-

miş. Yukarıdaki rakamlara bakınca,
Sayın Bakan'ın görüşüne katılmamız
ne yazık ki olanaksız hale geliyor. Kal-
dı ki, Dışişleri Bakanı Sayın Davutoğlu
da bizler gibi düşünüyor. Eğer Bakan
olduktan sonra fikir değiştirmeyişe,
Başbakan'ın Dış İlişkiler Başkanışma-
nı iken Council on Foreign Relations'a
verdiği bir mülakatta²⁰, Rusya'ya ener-
jideki bağımlılığımızın (üstelik o tarih-
te henüz nükleer ve gaz dağıtım bağım-
lılıklarımız söz konusu değil) ne denli
kısıtlayıcı rol oynadığını, yalın biçimde
ifade ediyor: "... (Rusya - Gürcistan
çatışmasında hangi tarafta yer alacağı-
mızı anlatmaya çalışırken söyledikleri)
Türk - Rus ilişkileri, Danimarka - Rus,
Norveç - Rus veya Kanada - Rus ilişki-
leri gibi olamaz. Bir başka Avrupa ülke-
si Rusya'ya karşı izolasyonist politikalar
izleyebilir. Türkiye bunu yapabilir mi?
Sizden Türkiye'nin coğrafi koşullarını
anlamanızı rica ediyorum. ... Rusya'yı
ekonomik olarak izole ederseniz, Tür-
kiye bunu kaldırılabir mi? Ne yazık ki,
bu gerçeği kabul etmek zorundayız.
Türkiye Rusya'ya enerjide % 75-80 ora-
nında bağımlıdır. Bir Rus - Amerikan
veya bir Rus - NATO çatışması istemi-
yoruz..."

Dolayısıyla, altını dolduramayacağı-
mız ve hiçbir inandırıcılığı olmayan id-
dialı sözler sarf etmek yerine (Rusya'ya
bağlı olduğumuz doğru değil²¹), zaten
mevcut durumda bile elimizi kolumu-
zu yeterince bağlayan koşulları, bir de
nükleer anlaşma ile daha da içinden çı-
kılmaz hale getirmememizde, ulusal çı-
karlarımız açısından sonsuz yarar, hatta
zorunluluk vardır. Bu nedenle de Rusya
ile girilen nükleer serüvenin sürdü-
rülmemesi gerekli görülmektedir.

Diğer yandan, Rusya ile imzalanan

id=505 (Sabah Gazetesi, 21 Haziran 2010)

²⁰ Turkey's Top Foreign Policy Aide Worries about False Optimism in Iraq, September 19, 2008; http://www.cfr.org/publication/17291/turkeys_top_foreign_policy_aide_worries_about_false_optimism_in_iraq.html

²¹ "Rusya'ya bağımlı olduk tezi doğru değil", Enerji Bakanı Taner Yıldız; Sabah Gazetesi, 21 Haziran 2010

¹⁸ MECLİS'TE NÜKLEER ANLAŞMAYA HIZ KARTMASI, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Basın Açıklaması, 2 Temmuz 2010.

¹⁹ http://www.enerjienergy.com/haber.php?haber_



ve Sayın Enerji Bakanı'nın ifadesiyle "paket anlaşmalar" kapsamında, Rus Gazprom ile, bir Türk şirketinin gaz dağıtımında "evliliği" protokolü de yer almaktadır. Bu protokol (ya da anlaşma) gerçekleştiği andan itibaren, halen 23 ilimizde gaz dağıtım lisanslarını elinde bulunduran bir özel şirket ile Rus Gazprom birleşmiş olacaktır. Bu birleşmeyle de doğal gazda sadece gazın ithalinde değil, dağıtımında da (bir anlamda) Rus tekeli kurulmuş olacaktır. Bu da Rusya'ya bağımlılığımızı "derinleştiren" bir diğer tehlikeli gelişmedir. Rus tarafına ihalesiz nükleer anlaşma armağan etmenin böylesi ek bedelleri de söz konusudur ve kamuoyunda yeterince anlaşılmış ve tartışılmış değildir.

Ne Yapmalı?

Buraya kadar, nükleer enerji konusunda dünyadaki durumu, bazı önemli sorunları ve ülkemizdeki yanlış uygulamaları dikkate getirmeye çalıştık. Ancak, yapılması gerekenleri ve yapılabilecekleri de dile getirmesek, sorumluluğumuzun önemli bir kısmını yerine getirmemiş olacağız. Bu nedenle, başta ülkemizin enerji kaynakları potansiyeli (gizili) ve bunun devreye alınabilmesi için yapılması gerekenler olmak üzere, çözüme yönelik önerilerimizi sıralamakta yarar görüyoruz.

Türkiye'de, yıllardan beri iktidarı elinde tutanların ve onların enerji sektörüne "yerleştirdikleri" bürokratların (bir iki istisnası hariç), bizlere temcit pilavı gibi dayattıkları ve doğru olmayan bir dizi tekerleme var: "Türkiye'nin enerji kaynakları yetersizdir. Ne yaparsak yapalım bu kaynaklar yetmez. İthalat zorunludur. Zaten küreselleşen dünyada, ticaret son derece doğaldır. Kaldı ki, enerji alanı, stratejik bir alan değildir". Bu da tekerlemeler tümünden temelsizdir.

Masalın aslı ise şöyledir: Türkiye'nin 12,5 milyar ton linyitinin üçte ikisi, 140 - 170 milyar kilowatt-saat teknik-ekonomik kullanılabilir hidroelektrik potansiyelinin yarısından fazlası, ülkemizi

zin mevcut kurulu gücü olan 45 bin megawatt'tan fazla kurulu güç potansiyeli olan rüzgar enerjisinin (Elektrik İşleri Etüt İdaresi'ne göre 48 bin megawatt) ve yılda 380 milyar kilowatt-saat elektrik (geçen yıl tükettiğimiz elektriğin 2 katı) eldesine olanak verebilecek güneş enerjisi potansiyelimizin tamamı devreye alınmayı beklemektedir!

Diğer yandan, enerji verimliliği açısından, daha bilimsel ve doğru uygulamalarla, başta binalarda olmak üzere, mevcut elektrik üretimimizi % 25 oranında daha verimli kullanabilme (enerji verimliliğini artırma) olanağı vardır. Bunun da ötesinde, ürettiğimiz elektriğin (resmi rakamlara göre) % 15'inden fazlası "kayıp ve kaçak" adı altında tüketiciye ulaşmadan yitirilmiştir. Tüm bu verilere bakıldığında; "Türkiye'nin enerji kaynakları yetersizdir. Tek çare ithalattır" savlarının bilimsel bir dayanağı olmadığı açıkça görülecektir. Mesele, bu kaynakların doğru planlama anlayışı ile ulusal çıkarlara uygun biçimde, kamu yararı önde tutularak ve doğru finansman yöntemleriyle enerjiye dönüştürülebilmesini sağlama meselesidir. Ama "bırıkları", enerji sektörüne salt kar etme mantığıyla yaklaşıncı, hem gerçekler çarpıtılıyor hem de mevcut kaynaklar yerine enerjide ithal kaynakların ağırlığı artıyor. Bu yanlış politikalara bir an önce son verilmelidir.

Dolayısıyla, eğer yerli ve yenilenebilir kaynaklarımızın, enerji üretim ve tüketimimizdeki paylarını kademeli olarak arttıracak doğru politikalar uygulanırsa, "nükleerden başka çaremiz yok" gibi kategorik bir yanlış tezi savunmak zorunda kalmayız. Türkiye enerjide çaresiz değildir. Nükleere, "çaresiz" olduğumuz için değil, bu kaynağın en doğru seçim olduğu koşullarda, kendi çizdiğimiz yol haritası ile gidilmesi gerekir. Nükleer, eğer doğru ve ulusal bir stratejimiz varsa, yukarıda sıralanan sakıncalar giderilebiliyorsa, o zaman enerji tüketim profilimizde hak ettiği yeri almalıdır.

Maliyetlerin makul ve kabul edilebilir sınırlara çekilebildiği, teknolojisi güvenilir, teknoloji transferi sağlanmış; inşaatından işletmesine, sökümünden, atık yönetimine kadar Türk teknik gücünün etkin olduğu, işletme güvenliği tam (sadece bizleri değil, gelecek nesilleri de tehdit eden), nihai atık sorunu çözümlenmiş ve çevre riski ortadan kalkmış nükleer reaktörlerden söz edilebiliyorsa, buna "makul çoğunluk" da olumlu yaklaşacaktır. Buna karşın; bu sorunlarını çözümlememiş, inşa ve işletme işini ihale ile vermek yerine, doğrudan sipariş edilmiş ve bir "alışveriş paketi"nin parçası halindeki nükleer reaktör inşasına karşı çıkılması, sadece doğal bir şey değil, bunun da ötesinde, bir vatandaşlık görevidir.

Değerli bilim insanı Sayın Yarman'a bir kez daha kulak vermekte yarar görüyorum. Tolga hoca diyor ki: "Ben bugün Enerji Bakanı ya da Başbakan olsam, nükleer enerji sevdalanmasını erteler, önce atom enerjisi merkezlerimizi, basta da TAEK'i, bu kurumlarımıza hedefler göstererek, ihya eder; bu arada, çeşitli dünya merkezlerinde, küçük ve iç yapısı itibarıyla güvenli nükleer santrallerin geliştirilmesi yolunda yapılan çalışmalara katılırdım.

Bu arada, bir elin parmakları kadar, atom enerjisini gerçekten bilen, seçkin akademisyenlerden ve teknokratlardan, çekirdek, öncü bir danışman kadrosu oluşturur, onları tartıştırır, tartışmaya kendim de katılır, buradan oluşacak yakınsamayı, ilgili kurumlara direktif olarak yöneltirdim."

(Kanıtlanmış durumdaki) Çok yüksek maliyetinden işletme güvenliğine, nihai atık sorununun teknik çözümsüzlüğünden yüksek maliyetine, ihalesiz "iş" yapmanın çok yönlü sakıncalarına, yer seçimin yanlışlığından, tek bir ülkeye aşırı bağımlılığımıza kadar (ve çoğaltılabilecek) bu denli yaşamsal sorun ortada iken, Rusya ile nükleer santral inşasını savunmamız mümkün değildir.

Dünyanın Yeni Gözdesi Yenilenebilir Enerji

Günümüzde tüm yenilenebilir ve alternatif enerji kaynakları, enerji talebinin yüzde 2,5'lik bölümünü karşılarken, Uluslararası Enerji Ajansı 2015 yılında yenilenebilir enerji kaynaklarının, toplam talebin yüzde 3,3'ünü karşılamasını öngörüyor.

Her geçen gün enerji ihtiyacının artması, yenilenebilir enerji ve teknolojilerini, dünyanın yeni gözdesi haline getirdi. Fosil yakıtlardaki maliyet artışları ve çevreye verdiği zararlar, yenilenebilir enerjiyi stratejik sektör konumuna taşıdı.

Günümüzde tüm yenilenebilir ve alternatif enerji kaynakları, enerji talebinin yüzde 2,5'lik bölümünü karşılarken,

Uluslararası Enerji Ajansı 2015 yılında yenilenebilir enerji kaynaklarının, toplam talebin yüzde 3,3'ünü karşılamasını öngörüyor.

Uluslararası Enerji Ajansı'nın projeksiyonuna göre, 2001-2030 yılları arasındaki dönemde yenilenebilir enerji kaynaklarına 10 trilyon dolarlık yatırım gerçekleşecek. OECD ülkeleri arasında da yenilenebilir kaynakların enerji üre-

timindeki payının yüzde 25'e ulaşması hedefleniyor.

İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi'nin konuya ilişkin raporundan derlediği bilgilere göre, güneş, rüzgar, jeotermal, hidrolik güç, dalga ve biyokütle enerjisi üretim teknolojilerini, ekipmanlarını ve kurulum hizmetlerini kapsayan yenilenebilir sektörü, küresel ısınmanın ve çevre sorunlarının gündemin çok önemli bir parçasının oluşturduğu günümüzde, çevre teknolojileri ve hizmetleri, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın temel dinamiği haline geldi.

Karbondiyoksit oranlarının düşürülmesi gerekliliği, fosil yakıtlara bağımlı ülkelerde enerji arzı güvenliğinin sağlanması ve yenilenebilir enerji kaynaklarının orta ve uzun vadede geleneksel enerjilere göre maliyet avantajı da elde edeceği beklentileri, yenilenebilir enerji konusunda önemli yatırımların ve desteklerin oluşmasına neden oldu.



AB Komisyonu da özellikle rüzgar, güneş, biyokütle ve hidrolik enerji gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesini enerji politikalarının merkezine yerleştirdi. AB'de yüzde 6 seviyesinde olan yenilenebilir enerji kaynaklı enerji tüketimini bu yıl itibarıyla, iki katına çıkarmayı hedefledi. AB ülkeleri de bu politika çerçevesinde, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artırılması yönünde çalışmalar yapıyor.

Türkiye'de Durum

Türkiye'de hem AB aday ülkesi olması, hem de fosil yakıt ithaline olan aşırı bağımlılığı nedeniyle, bu alanlarda hızlı bir şekilde gerekli olan etkin politikaları hazırlıyor ve uygulamaya çalışıyor.

2005 yılında çıkan ve yenilenebilir enerji kaynaklarının elektrik enerjisi üretimi amaçlı kullanımının yaygınlaştırılması, bu kaynakların güvenilir, ekonomik ve kaliteli biçimde ekonomi-

ye kazandırılması, kaynak çeşitliliğinin artırılması, sera gazı emisyonlarının azaltılması, atıkların değerlendirilmesi, çevrenin korunması ve bu amaçların gerçekleştirilmesinde ihtiyaç duyulan imalat sektörünün geliştirilmesini amaçlayan Yenilenebilir Enerjiler Kanunu, sektörün gelişmesi yönünde temel çerçeveyi çizdi.

Bu bağlamda, önümüzdeki yıllarda Türkiye'de başta rüzgar ve güneş enerjileri olmak üzere yenilenebilir enerji kaynaklarına ve yenilenebilir enerji kaynaklı enerji üretiminde kullanılacak ekipmanlara yatırımların hızla artacağı ve EPDK'ya yapılan lisans başvurularının yüksekliğinin de bunu gösterdiği ifade ediliyor.

Nitelikli İşgücü Yetiştirilmeli

Raporda, yatırımların artmasına paralel olarak yenilenebilir enerji alanında istihdam edilebilecek nitelikli iş gücü-

nün de yetiştirilmesi gerekliliğine dikkat çekiliyor ve sermaye gücü ne olursa olsun nitelikli insan gücünün azlığının, sektörün büyümesi önünde engel teşkil edeceği belirtiliyor.

Enerjinin Türkiye için çok önemli olduğu hatırlatılırken, bu anlamda geleceğin enerji üretim teknolojilerinin (tekstil-hazır giyim gibi devredilen bir sektör olmadan) bir an önce üretimini ve kullanımını sağlamak gerektiği kaydediliyor.

Böylece hem kullanımında hem de katma değer yaratabilmede önemli bir noktaya gelebilmenin yolunun açılacağı ifade edilerek, özellikle de rüzgar enerjisi sistemlerinde ortaya çıkan arz talep dengesizliğinin, rüzgar türbin malzemelerinin üretimini cazip hale getireceği vurgulanıyor.





Elektrik Mühendisleri Odası:

Nükleer Enerjinin 15 Yıllık Faturası 51 Milyar Dolar

Elektrik Mühendisleri Odası, Türkiye'nin ortalama fiyattan 15 yılda Rusya'dan alacağı 415 milyar kilovat saatlik enerji karşılığında 51 milyar dolar ödeyeceğine dikkat çekti.

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), kurulacak nükleer santralin yatırım maliyetlerinin diğer nükleer santral yatırımlarına göre daha yüksek olduğunu belirterek, yatırım maliyetinin yüksek tutulmasının, elektrik satış fiyatının da yüksek belirlenmesine yol açacağını söyledi.

EMO, ortalama fiyat üzerinden Türkiye'nin, 15 yılda satın alacağı 415 milyar kilovat saatlik elektrik karşılığında 51 milyar dolar ödeyeceğini vurguladı. EMO'dan yapılan açıklamada, AKP Hükümeti'nin nükleer teknoloji merkezi yaratacakları iddiasıyla başlattıkları ihale sürecinin Rusya'nın Türkiye'nin yapacağı yer tahsisinden nükleer santral

sahibi olmasına dönüştüğü ileri sürülerek, "İmzalanan devletlerarası anlaşmaya göre nükleer santralin sahibi yüzde 100 hisseyle Rusya'nın reaktör inşa eden şirketi Atomstroyexport olacak.

Hatta şirket, daha sonra yüzde 49'a kadar hisse satışı yapmayı planlıyor. Bu kapsamda Türk şirketlerinin ilgili olduğunu ancak Avrupa'daki şirketlerle de görüştiklerini dahi açıkladılar.

Yani Türkiye'nin nükleer santral konusunda geldiği nokta, kendi ülkesinde Rusya'yı nükleer santral sahibi yapmak olurken, nükleer santral kurulum süreci içinde Türkiye'ye doğalgazda bağımlı olduğu Rusya'dan bir de nükleer enerji

satın alan ülke olma konumu biçildi" denildi.

Yargı sürecine fren

Hükümetin, aynı şirkete ihale yoluyla hukuka aykırı olarak nükleer santral kurdurmaya çalıştığı, ancak TMMOB'un açtığı dava üzerine hukuka aykırılıklar nedeniyle ihaleyi iptal etmek zorunda kaldığı ifade edilen açıklamada, şimdi ise yargı kararını, ihale ve rekabet sürecini bertaraf etmeye çalışarak, devletlerarası anlaşma yoluna başvurulduğuna dikkat çekildi. Rusya'nın, bin 200 megavat üzerinden dört reaktör inşa edeceği ifade edilen açıklamaya, şöyle devam edildi:

"Böylece Türkiye'de 4 bin 800 megavat kurulu güçte nükleer santral sahibi olacak Rusya buradan ürettiği elektriği de ortalama 12.35 sent gibi yüksek bir fiyat üzerinden Türkiye'ye satma garantisi elde etti. 4 bin 800 megavatlık nükleer santral için 20 milyar dolarlık bir yatırım maliyeti açıklanmıştır ki, bu Rusya'nın aynı türde inşaatına başladığı santrallerin birim yatırım maliyetlerinin oldukça üzerindedir. Rusya'nın Türkiye'de sahip olacağı nükleer santralin birim yatırım maliyeti (kW başına) 4 bin 166 dolardır.

İnşa aşamasında olan Nizhegorod'un birim yatırım maliyeti bin 958 dolar, 2008 ve 2009 yılında iki reaktör olarak inşasına başlanan Novovoronezh 2'nin birim yatırım maliyeti 2 bin 83 dolardır. 2008 yılında bir ünitesinin inşasına başlanmış olan ve ikinci ünitesinin inşasına da bu yıl başlanılan Leningrad 2'nin birim yatırım maliyeti ise 2 bin 417 dolardır.





TES-İŞ Sendikası Tarafından Özelleştirme Sürecinde Açılan Davaların Durumu ve Özelleştirmenin Hizmet Akitlerine Etkisi

TES-İŞ Sendikası Hukuk Servisi

Bilindiği üzere, Enerji Sektöründe 1990'lı yılların sonunda başlayan özelleştirme sürecine ilişkin çalışmalar, Sendikamız tarafından açılan davalar ile durdurulmuştur.

Ne varki, sektörel bazda mevzuat, başta Anayasa olmak üzere, çeşitli yasalarda değişiklikler yapılarak yenilen-

miş, bu arada Elektrik Piyasası Kanunu çıkartılmış, TEDAŞ, hisse devirlerinin yapılabilmesi amacıyla, bölgesel olarak Anonim Şirketlere ayrılmış, denetimi sağlamak ve düzenleyici rol üstlenmesi amacıyla da Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu faaliyete geçirilmiştir. Yapılan tüm bu altyapı çalışmaları neticesinde 1990'lı yıllardaki tüm hukuksal eksik-

likler giderilmek suretiyle süreç yeniden başlatılmış, 2007 yılından itibaren de Dağıtım Bölgelerinin satışı amacıyla ihalelere çıkılmaya başlanmıştır.

Sendikamız tarafından, hem ihale ilanlarının iptali hem de ihale komisyon kararlarının iptali amacıyla davalar açılmış olup her yeni yapılan ihale işlemi





için de dava açılmaya devam edilmektedir.

Bu bağlamda Sendikamız tarafından;

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın Sakarya EDAŞ-Başkent EDAŞ-Aras EDAŞ-Meram EDAŞ Çoruh EDAŞ-Osmangazi EDAŞ-Yeşilirmak EDAŞ-Çamlıbel EDAŞ- Fırat EDAŞ-Vangölü EDAŞ-Uludağ EDAŞ-Trakya EDAŞ- Dicle EDAŞ- Boğaziçi EDAŞ ve Gediz EDAŞ'taki %100 oranındaki hissenin blok satış yönetimi ile özelleştirilmesine dair ihale ilanlarının iptali ve yürütümünün durdurulması; Vangölü EDAŞ- Çamlıbel EDAŞ-Fırat EDAŞ-Uludağ EDAŞ- Osmangazi EDAŞ-Çoruh EDAŞ- Yeşilirmak EDAŞ- Aras EDAŞ ve Meram EDAŞ'a ilişkin olarak ayrıca ihale komisyon kararlarının iptali ve yürütümünün durdurulması, Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun 18.01.2008 tarih ve 2008/08 sayılı Kararında belirtildiği üzere AYDEM Güney Batı Anadolu Enerji San. ve Tic. A.Ş.'ye Aydın - Denizli - Muğla illerini kapsayan görev bölgesinde elektrik dağıtım tesislerinin işletme haklarının devri, bu tesislerin iyileştirilmesi, yeni dağıtım hat ve tesislerinin yapımı, enerji ticareti yapılması görevi verilmesine ilişkin işbu kararın, 22.09.2000 tarihli Uygulama Sözleşmesi, 29.03.2001 tarihli devir sözleşmesi ile uygulama sözleşmesini tadil eden 08.07.2007 tarihli Tadil Sözleşmesi'nin, 28.11.2006 tarihli tadil devir sözleşmesinin iptali ve yürütülmesinin durdurulması, Başkent Doğalgaz Dağıtım A.Ş.'nin özelleştirilmesine ilişkin ihale ilanının iptali ve yürütümünün durdurulması, İstemleriyle Danıştay 13. Daire'de davalar açılmıştır. Ayrıca 09.08.2010 tarihinde ihaleleri yapılan Boğaziçi, Gediz, Trakya, Dicle EDAŞ'lara ilişkin ihale komisyon kararlarının iptali için sendikamız tarafından gerekli iptal davaları açılacaktır.

Bu süreçte, Aras EDAŞ için açmış olduğumuz komisyon kararının iptali davasında Danıştay 13. Dairesi tarafından 2008/13541 E. sayılı karar ile, ye-

terli rekabet ortamının sağlanamaması nedeniyle yapılan işlemde kamu yararı ve hukuka uyarlılık bulunmadığından yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.

Keza, dağıtım özelleştirmeleri dışında, Oymapınar HES İşletmesinin bedelsiz olarak devredilmesi, bu durumun da kamu yararına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca Eti Alüminyum A.Ş.'nin 4046 Sayılı Yasa gereğince %100 oranındaki hissesinin blok satış yöntemiyle özelleştirilmesine dair ÖYK kararı sonucu tesis edilen İhale Şartnamesinin ve 10 Haziran 2005 tarihinde tamamlanan teklifler ile 17 Haziran 2005 günü tesis edilen işlem ve eylemlerin iptali ve yürütümünün durdurulması istenmiş, Danıştay 13. Dairesi'nin 2005/7873 E. sayılı kararı ile ihale şartnamesi ve ihale komisyonu kararının iptaline karar verilmiş olup karar Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun kararı ile onanarak kesinleşmiştir. İşbu kararın gereğinin yerine getirilmesi için ÖİB nezdinde gerekli girişimler başlatılmıştır.

Hukuksal süreç bu şekilde özetlendikten sonra, Sendikamızın örgütlü olduğu Elektrik Dağıtım Sektöründe yaşanan özelleştirmelerin hizmet akitlerine etkisi ve sonuçlarının neler olabileceğine de değinilmesinde fayda vardır.

Özelleştirilecek kuruluşlarda çalışan personelin durumuna ilişkin düzenlemeler, 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, Bakanlar Kurulunun 2004/7898 Sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve bilahare İşsiz Kalacak olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" ile 2009/15759 Sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar"ıdır.

Bahsi geçen düzenlemeler gereğince, devralan Şirketin, devir tarihinden

itibaren 6 ay içerisinde iş akdini fesh etmesi halinde, üyelerimizin, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na direkt olarak veya devralan şirket vasıtasıyla başvuru imkanları bulunmaktadır.

Bu noktada, ilk olarak şu hususa değinmek isteriz.

Danıştay 12. İdare Mahkemesi tarafından tesis edilen 2010/1184 E. sayılı ara karar ile, özelleştirme sonucunda iş akitleri fesh edilen işçilerin istihdamını düzenleyen 2004/7898 ile 2009/15759 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararlarında işçinin başvuruda bulunması için öngörülen "30 gün" şartının yürütülmesi durdurulmuştur.

Bilindiği üzere, 2004/7898 Sayılı Bakanlar Kurulu'nun 1. Maddesinin 1. bendi;

"4046 sayılı Kanun gereğince yapılan özelleştirme uygulamaları çerçevesinde kuruluşların ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğünün (bunların iştirakleri hariç) (2005/9861 ile değişik) özelleştirilmesi neticesinde sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşmesi veya bu kuruluşların küçültülmesi, devredilmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiyesi halinde veya diğer nedenlerle, İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçi statüsünde istihdam edilen ve 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesine göre nakil hakkı bulunmayan personelden iş akdi feshedilenlerden(2005/9861 ile değişik) ; müracaat tarihi itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 5, 6 ve 7 nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıyanlar, iş akitlerinin kamu tarafından feshedilmesini müteakip 30 gün içerisinde kuruluşları kanalıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığına bildirilmeleri halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında, kamu kurumlarının ilgililerle yapacakları hiz-



met sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, her halükarda bir mali yıl içinde on ayı geçmeyecek şekilde Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla istihdam edilirler.” hükmüne havi olup 2. Bendi ise;

“Özelleştirme programındaki kuruluşlarda çalışanlardan, işletmelerinin özelleştirilmesi sonrasında, bu işletmelerde çalışmaya devam eden ve özelleştirme tarihinden itibaren en geç altı ay içinde iş akitleri özel sektör tarafından feshedilenler de bu maddedeki şartlar ve esaslar çerçevesinde istihdam edilirler. Bu türden personelin bu haktan yararlanabilmesi için, iş akitlerinin feshedilmesini müteakip 30 gün içinde bizzat veya çalıştıkları şirket kanalıyla EK-İ’de yer alan formla Özelleştirme İdaresi Başkanlığına müracaat etmeleri gerekmektedir.” hükmünü içermektedir.

2010 yılında gerçekleştirilecek olan 657 Sayılı Yasanın 4/C maddesine göre yapılacak geçici işçi atamalarını düzenleyen 2009/15759 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararında, 2004/7898 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararına atıf yapılmış olup 2. Maddesinde aynı süreye yer verilerek;

“Bu Karar kapsamında istihdam edilecek geçici personelin;

a) 3/5/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararnamenin eki Esasların 1 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında yer alan (30) günlük süre içerisinde anılan maddede belirtilen ilgili kurumlara başvurması,” hükmü getirilmiştir.

Anılan Danıştay kararı ile, her iki Bakanlar Kurulu Kararında öngörülen, işçinin 657 Sayılı Yasanın 4. Maddesinin C bendi gereğince geçici işçi olarak istihdam edilebilmesi için fesihden itibaren 30 gün içerisinde başvuruda bulunması şartı şu an için ortadan kaldırılmıştır. Bu nedenle, Bakanlar Kurulu tarafından farklı bir düzenleme yapılmaya veya Danıştay tarafından farklı bir karar verilmeye kadar uygulama bu minvalde yapılacak, 30 günlük süre şartı aranmaksızın başvuru mümkün olabilecektir. Keza, 4/C’ye tabi per-

sonel istihdamına ilişkin işbu düzenleme Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunca Anayasa’ya aykırılık iddiası ile iptal istemli olarak Anayasa Mahkemesine gönderilmiş olup Anayasa Mahkemesinin incelemesi halen devam etmektedir.

Ne varki, tekrar belirtmek gerekir ki, Danıştay’ın işbu kararı Bakanlar Kurulu tarafından farklı bir düzenleme yapılmaya veya Danıştay tarafından farklı bir karar verilmeye veya Anayasa Mahkemesince tesis edilecek kabul veya red yönündeki karara kadar geçerli olacaktır. Farklı yönde verilecek Mahkeme kararlarına veya düzenleyici işlemlere uyulması gerekeceğinden, özelleştirme kapsamında yer alan işyerlerinde çalışan üyelerimizden 657/4-C kapsamında çalışmak isteyenlerin de süreci takip etmeleri yerinde olacaktır.

Neticede, üyelerimizin, devir tarihinden itibaren iş akitlerinin 6 aylık süre içerisinde işveren tarafından fesh edilmesi halinde 30 günlük başvuru süresi aranmaksızın 657/4-c kapsamında istihdam edilmelerini işverene verecekleri dilekçe ile veyahut da doğrudan Özelleştirme İdaresi Başkanlığına yapacakları başvuru ile talep etmeleri mümkündür. Bu noktada aranan iki şart; devir tarihinden itibaren 6 ay içerisinde bir feshin olması, bu feshin de işveren tarafından yapılmış olmasıdır. İşveren tarafından fesih yapılmaz ise üyelerimizin kendi istekleri ile 4-C’den yararlanma imkanları bulunmamaktadır.

Devir teslim tarihinden itibaren 1 yıl içinde iş akitleri feshedilmiş olanlardan, emeklilik hakkını elde etmemiş olanlara 4046 Sayılı Yasanın 21. maddesinde belirtilen şartlar ile hizmet akdinin süresine göre 90-120-180 ve 240 gün boyunca net asgari ücretin 2 katı tutarında iş kaybı tazminatı adı altında bir ödemede bulunulacaktır. İş kaybı tazminatı ödeme süresi sona erdikten sonra, Türkiye İş Kurumu tarafından bir işe yerleştirilememiş olanlara da iş kaybı tazminatı alınan süreler mahsup edilmek şartıyla kalan süre için 4447 Sayılı Kanun gere-

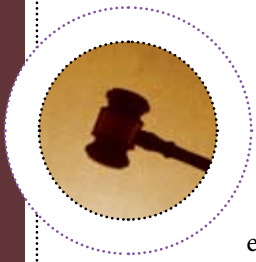
ğince işsizlik ödeneği ödenecektir.

Yukarıda belirtildiği şekilde 657/4-C kapsamında nakle tabi olarak işlem gören üyelerimizden 2009/15759 Sayılı BKK’nın 3. maddesi uyarınca 2010 yılı için Yükseköğrenim mezunu olanlara 21.250 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, Lise ve dengi okul mezunlarına 19.275 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, İlköğretim (İlkokul mezunu veya okur-yazar dahil) mezunlarına 17.275 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar brüt aylık ücret olarak ödenecektir.

Emekliliğini elde etmiş olup da özel Şirkette çalışmaya devam eden üyelerimizin kıdem tazminatlarında herhangi bir azaltma yapılması mümkün olmayıp 1475 Sayılı Yasanın 14. Maddesi ile 4857 Sayılı Yasanın 24-25. Maddesinde öngörülen şartların mevcut olması halinde, üyelerimiz, kıdem tazminatlarını İTİS’in 46. Maddesi gereğince özel şirketten alma hakkına haiz olacaklardır. Yasada, kıdem tazminatının taksitle ödeneceği yönünde bir hüküm de bulunmadığından, üyelerimizin taksitli ödemeye muvafakat etmesi hariç olmak üzere, kıdem tazminatının tamamı, devralan Şirketten istenebilecektir. Kıdem tazminatı yönünden belirtilen tüm bu hususlar emekliliği gelmeyip de iş akdi sona erecek üyelerimiz için de aynen geçerlidir.

Kamu-İş ile TEDAŞ Genel Müdürlüğü ve bağlı elektrik dağıtım şirketlerini kapsayan 01.03.2009-28.02.2011 yürürlük süreli 13. Dönem İTİS, 16.10.2009 tarihinde imzalanmış olduğundan, devir tarihinden 28.02.2011 tarihine kadar imzalanan işbu İTİS, tüm hükümleri ile geçerliliğini koruyacaktır.

Üyelerimizin devir tarihinde mevcut olan kıdem yılları, yıllık ücretli izin süreleri, yevmiyeleri, iş değer dereceleri ile unvanları ve kazanılmış tüm hakla-



rı aynı şekilde devam edecek, 13. Dönem

İTİS'in öngördüğü ücret zamları, ikramiyeler, ek ve sosyal yardım ödemelerine dair mali hükümleri de dahil olmak üzere diğer tüm hükümleri uygulanmaya devam olunacaktır. İşverenin aksi yönde yapacağı işlemlerin tümü (ücret zamlarının, ikramiyelerin ve diğer sosyal yardımların ödenmemesi, İTİS hükümlerinin uygulanmaması) açılacak alacak davaları ve sair hukuksal girişimlerle tesirsiz kılınacak, işverene bu konuda hiçbir şekilde müsamaha gösterilmeyecektir.

Yerleşik Yargıtay kararları gereğince, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için işçinin, çalıştığı son işyerinin kamu kuruluşu olması ve bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurumdan (SGK) yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılmış olması gerekmektedir. Şu halde, üyelerimizin kıdem tazminatı hesabında askerlik borçlanmasının dikkate alınabilmesi ancak dağıtım bölgesinin, özel şirkete devri öncesinde emeklilik suretiyle iş akdinin üyemiz tarafından fesh edilmesi halinde mümkündür. Devir sonrasında emekli olunması askerlik borçlanması için kıdem tazminatı hesaplanması imkanını ortadan kaldırmaktadır.

Devir tarihinden sonra işveren tarafından 4857 Sayılı Yasanın 25. Maddesi dışında (haklı nedenle fesih dışında) bir nedenle üyelerimizin iş akdinin ihbar oneli verilmeksizin fesh edilmesi halinde aynı Yasanın 17. Maddesi ile İTİS'in 44. Maddesi gereğince ihbar tazminatı hakkı doğacaktır.

Yukarıda da belirtilmeye çalışıldığı üzere, devir tarihi itibarıyla üyelerimizin kazanılmış tüm hakları baki olup bu bağlamda hak edilmiş olup da kullanılmayan yıllık ücretli izin süreleri de geçerliliğini koruyacaktır. İş akdinin fesh edilmesi durumunda kullanılmayan izinlerin bulunması halinde, işveren

tarafından karşılığının fesih ile ödenmemesi durumunda dava ile alınması mümkün olacaktır.

Tüm bu hususların belirtilmesinden sonra şu hususa değinilmesi büyük önem arz etmektedir;

Gerek ihale şartnamelerinde gerekse de devir sözleşmelerinde şu hükme yer verilmektedir;

“ Alıcı, Şirket'i devir aldığı tarihten itibaren 3 (üç) yıl süreyle, Şirket tarafından devir tarihi itibarıyla istihdam edilmekte olan, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi personel sayısının %95 (yüzdedoksanbeş)'in altına düşmeyecek şekilde muhafaza etmeyi kabul ve taahhüt eder.

Hisse satış sözleşmesinin imzalanmasını müteakip ölen, emekli olan veya kendi isteğiyle işten ayrılan işçiler (bu durumlara ilişkin gerekli belgelerin İdare'ye sunulması şartıyla) yukarıda Alıcı tarafından taahhüt edilen sayısının hesabında dikkate alınmayacaktır.

... her altı aylık dönem sonu itibarıyla bu düzeyin altında gerçekleşen her eksik adam/gün için, 16 yaşından büyüklere ilişkin belirlenen aylık asgari ücretin 10 (on) katı olarak hesaplanacak cezayı İdare'ye ödeyecektir.”

Görüleceği üzere, devralan Şirket, %95'lik sınırı 3 yıl için korumak zorundadır. Ancak maddede, %95'lik bu sınıra, emekli olanlar ile kendi isteğiyle ayrılanların dahil olmayacağı belirtildiğinden, devir öncesinde ve sonrasında emekliliğe hak kazanmış olan üyelerimizin emekli edilmesi noktasında hem özel şirketler hem de idare tarafından baskılar yapılmakta, bu yönde üyelerimiz çeşitli tehditlere maruz kalmaktadır. İşverenler, bu şekilde emekli olan üyelerimizin ayrılmasını sağlayarak yerlerine niteliksiz ve ucuz işgücü ile ikame etmekte istemekte ve bunu da gerçekleştirmektedirler.

Şunu belirtmek gerekir ki, Sigorta mevzuatı gereğince emeklilik şartları

na haiz olan üyelerimizin hiçbir şekilde emekli olmak gibi bir mecburiyetleri bulunmamakta olup ister devirden önce isterse devirden sonra istedikleri zaman emeklilik dilekçesi verme hakları saklıdır. Bu konuda işverenin tehditlerine (seni emekli etmeyiz, çıkışını vermeyiz, kıdemini ödemeyiz gibi) tehditlerinin hiçbir ehemmiyeti bulunmamaktadır. Devirden sonra emekli olacak üyelerimizin tek kaybı askerlik borçlanması olup bu tutarın da, çalışmaya devam edilmesi halinde en geç iki ay içerisinde alınacak aylık ücret ile veya işveren tarafından yapılacak bir fesihte hak kazanılacak ihbar tazminatı ile telafisi mümkün olduğundan herhangi bir maddi kayıp olmayacaktır.

Keza, emekliliği hak etmiş olan üyelerimizin de, 4/C'ye geçiş için işveren tarafından yapılan baskıları dikkate almamaları, çalışmaya devam etmeleri, hem 4/C'nin şartları düşünüldüğünde kendi menfaatlerine olacak hem de Sendikal mücadelemize güç katacaktır. Bu konuda üyelerimizin duyarlı olmalarını, süreç içerisinde baskılara boyun eğmemeleri büyük önem arz etmektedir. Bu konuda, üyelerimize karşı işveren tarafından yapılan her türlü girişim Sendikamız tarafından takip edilmekte, gerekli her türlü hukuki girişimde bulunulmaktadır. Bu konuda, Şubelerimiz de gerekli gayreti göstermekte olup bundan sonra da aynı çalışmanın sergileneneğine dair inancımız tamdır.

Netice olarak, Sendikamızın örgütlü olduğu Enerji İş Kolu özelleştirme sürecinin en yoğun, yoğun olduğu kadar da sıkıntılı günlerini yaşamaktadır. Bu süreçte, Sendikamızın, üyelerimizin mağdur olmaması ve kazanılmış haklarının korunması açısından vargüçüyle uğraştığının, bu konuda gerekli olan her türlü adımı atmakta olduğunun, bütün imkanları ile üyelerimizin yanında olduğunun, karşılaşılabilecek sorunların çözümü noktasında her türlü yardımın gösterileceğinden emin olunması, bu bağlamda hiçbir tereddüt taşınmaması gerektiğinin bilinmesini isteriz.



Çalışma Hayatı Takvimi

Hazırlayan: Özlem Ataizi Solmaz



1 Mayıs 2010

Emek ve Dayanışma Günü 32 yıl aradan sonra Taksim Meydanı'nda kutlandı.

4 Mayıs 2010

TES-İŞ Diyarbakır 1 No'lu Şubesi Dicle Elektrik Dağıtım A.Ş. önünde

Türkiye'de ki elektrik enerjisi kurumlarının özelleştirilmesini protesto etti.

5 Mayıs 2010

SGK tüm sigortalıların hizmetlerini elektronik arşive aktarmaya başladı.

6 Mayıs 2010

Özelleştirme Karşıtı Platformun İstanbul bileşenleri elektrik dağıtım bölgeleri ile elektrik üretim santrallerinde ardı ardına yapılan özelleştirmeleri protesto etti.

Makine Mühendisleri Odası'nın "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı rapo-



ÇALIŞMA TAKVİMİ

ru işyerlerinin adeta birer insan öğütme değirmenine dönüştüğünü ortaya koydu.

7 Mayıs 2010

Almanya'da çalıştıktan sonra emekli olup da Türkiye'de yaşayan vatandaşların 10 bin euro altındaki maaşlarından vergi alınmayacak Bu sınırı aşan emeklilerden ise %10'luk kesinti yapılabilecek.

8 Mayıs 2010

TES-İŞ Sendikası Eskişehir Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Ünal Dar seçildi.

9 Mayıs 2010

TES-İŞ Sendikası Ankara 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Dural Karakoç seçildi.

10 Mayıs 2010

Danıştay 4-C'nin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurdu. Gerekçede sosyal güvenliğin, sosyal hukuk devleti dayanaklarından biri olduğu kaydedildi.

15 Mayıs 2010

TES-İŞ Sendikası İstanbul 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Ersin Akma seçildi.

18 Mayıs 2010

Zonguldak'ta Türkiye Taş Kömürü Kurumu Karadon Müessesesi Müdürlüğü'ne ait maden ocağında meydana gelen patlamada 30 işçi hayatını kaybetti.

22 Mayıs 2010

-TES-İŞ Sendikası Erzurum Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Muharrem Demircan seçildi.

-TÜRK-İŞ, DİSK, KESK ve Kamu-Sen tarafından 26 Mayıs'a ilişkin açıklama yapıldı. İşyerleri önünde bildiri okuma kararının alındığı bildirilen açıklamaya göre üretimden gelen gücün nasıl kullanılacağına konfederasyonların kendisine bıraktığı ifade edildi.

23 Mayıs 2010

Türkiye'de Nisan ayında kurulu şirket sayısında bir önceki aya göre %12.18 azalış, kapanan şirket sayısında %14.43 artış oldu.

26 Mayıs 2010

TÜRK-İŞ, DİSK, KESK ve Kamu-Sen'in çalışma yaşamına dair sorunlar ve TEKEL İşçilerinin durumuna dikkat çekmek amacıyla kararlaştırdığı üretimden gelen gücün kullanıldığı genel eylem yapıldı. Zonguldak'ta ki grizu faciası ile çalışma yaşamındaki sorunlara ve TEKEL işçilerine dikkat çekmek için madenciler 1 saat iş bıraktı.

29 Mayıs 2010

TES-İŞ Sendikası Diyarbakır 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Ali Öncü seçildi.

30 Mayıs 2010

TES-İŞ Sendikası Samsun Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Nakif Yılmaz seçildi.

2 Haziran 2010

TETAŞ 1 Temmuz'dan itibaren 3 ay süreyle geçerli olacak toptan elektrik satış fiyatını belirledi. TETAŞ toptan fiyatlarda değişiklik talep etmedi. Toptan elektriğin birim fiyatı 3 aylık dönemde 15.28 kuruş olacak.

3 Haziran 2010

İşçi, Bağ-Kur ve memurların eski ve yeni emekli arasındaki maaş farkının Anayasa'nın 5.İş mahkemesine

dava açmasıyla başlayan sürecin 30 Haziran'da verilmesi bekleniyor.

5 Haziran 2010

TES-İŞ Sendikası Bursa Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Necati İçöz seçildi.

TES-İŞ Sendikası İstanbul 3 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Hüseyin Ozil seçildi.

6 Haziran 2010

-TES-İŞ Sendikası Balıkesir Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Necdet Özbay seçildi.

-TÜMTİS Sendikası'nda örgütlendikleri için UPS'den atılan 85 emekçi için İstanbul'da kitlesel eylem gerçekleşti.

8 Haziran 2010

TÜRK-İŞ işsizliğe karşı alınması gereken önlemlere ilişkin Türkiye'de istihdam ve işsizliğin önlenmesi başlıklı bir rapor hazırladı.

Anayasa Mahkemesi'nin Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastanelerindeki sözleşmeli personelin çalıştığı hizmet biriminde gereği halinde başhekim yrd. ve başhemşire olarak görevlendirilebilmesine ve bu görevleri sırasında kendilerine bu görevlerine istinaden başka bir ücret ödenmemesi" hükmünün iptaline ilişkin kararı resmi gazetede yayımlandı.

9 Haziran 2010

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için Mayıs ayında 31 bin 404 kişi İŞKUR'a başvurdu.

10 Haziran 2010

ILO 87 sayılı "Örgütlenme Özgürlüğüne Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi"ni ihlal et-



tiği gerekçesiyle Türkiye'nin durumu, ILO standartlarının uygulanması Komitesi'nde görüşülecek. Komite'nin 98. Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan sonra ortaya ortaya çıkan komite raporunda, 2821 Sayılı Sendikalar Yasası, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası 87 sayılı sözleşmeye tam uyumlu hale getirilmedi ve Anayasa Reformu yapılmadığı belirtilerek, sözleşmeye uyumun nasıl gerçekleştirileceğinin bir eylem planı ve takvimle ortaya konulması istenmişti.

12 Haziran 2010

TES-İŞ Sendikası Edirne Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na Erkan Çakan seçildi.

TES-İŞ Sendikası Ankara 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Recep Dursun seçildi.

13 Haziran 2010

TES-İŞ Sendikası Kütahya Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Eşref Erden seçildi.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun sosyal sigorta hükümleri getirilen kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından bağlanan gelir ve aylıklar ile öngörülen yardımlara ilişkin usul ve esaslar belirlendi.

13 Haziran 2010

Merkez Bankası Türkiye ekonomisinin en önemli riskleri arasında olan cari açık bu yılın ilk 4 ayında 14 Milyar doları aşarak oransal olarak %300 arttı.

15 Haziran 2010

99. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı Cenevre'de yapıldı. ILO Türkiye'yi temel sendikal hakları ihlal ettiği, yasa ve uygulamalara uy-

madığı için kara listeye aldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Antalya Grup Başkanlığı'nca yapılan turizm sektörü incelemesinde Antalya'da 30 binden fazla kaçak yabancı çalıştığı belirlendi.

17 Haziran 2010

Direnışteki UPS işçileri TÜRK-İŞ İstanbul Şubeleri tarafından ziyaret edildi.

Mevsimlik işçi alımlarının arttığı yaz dönemlerinde işsizlik rakamlarındaki düşüşün olağan karşılanması gerektiğini söyleyen uzmanlar önümüzdeki birkaç yıl daha işsizliğin artmaya devam edeceğini belirtti.

19 Haziran 2010

ATO Türkiye'de kişi başına banka borcunun 2 bin liraya yaklaştığını açıkladı. ATO'ya göre tüketicilerin bankalara olan toplam borcu 139.2 milyar TL.

21 Haziran 2010

Maaş ödemeleri için bankalarla yapılan anlaşmalardan sağlanan ve halen %70 oranında ödenen promosyonların tamamının kamu emekçilerine ödeneceği bildirildi.

DİSK, TÜİK verilerinden yola çıkarak işsizlik sorununa ilişkin rapor hazırladı. Rapora göre güvencesiz işçilerin sayısı bir yılda 220 bin artarak 1 milyon 83 bine ulaştı.

23 Haziran 2010

Kot Kumlama İşçileri Dayanışma Komitesi öncülüğünde silikozis hastası kot kumlama işçileri maluliyet haklarını talep etmek için Ankara'da 3 günlük oturma eylemi başlattı.

24 Haziran 2010

TÜRK-İŞ Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı ile ilgili itirazlarını hükümete iletirken kıdem tazminatı böl-

gesel asgari ücret özel istihdam bürolarına ilişkin düzenlemelere sert tepki gösterdi.

25 Haziran 2010

TÜİK illere göre işsizlik oranlarını açıkladı. İşsizlik oranında Adana %26.5 ile rekor kırdı. Başta İstanbul olmak üzere sanayiinin ve nüfusun yoğun olduğu illerde bir yıl öncesine göre işsizlik oranı neredeyse yarı yarıya arttı.

26 Haziran 2010

TES-İŞ Sendikası Adana Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Mustafa Öğüt seçildi

Asgari ücrete Temmuz ayından geçerli olmak üzere %4.3. zam yapılacaktır. Zamlarla 16 yaşından büyük işçiler için ücret 22.55 liralık artışla 595.12 olacak.

Türk Sağlık-Sen tarafından açılan dava sonucu Danıştay döner sermaye yetersizliği nedeniyle idareye sözleşmeyi fesh etme imkanı tanımamasının yürütmesini durdurdu.

27 Haziran 2010

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre 15-24 yaş gençlerin %25.3'ünün herhangi bir işi bulunmuyor. Gençlerin yaklaşık üçte biri okula devam ederken, üçte biri çalışıyor, geri kalan nüfus ise ne okula devam ne de iş yaşamına katılıyor.

28 Haziran 2010

TÜRK-İŞ Tekel işçilerinin 78 gün süren eylemiyle ilgili özel bir çalışma hazırladı. Mücadeleyle Geçen 78 Gün : TEKEL Eylem günlüğü isimli çalışmanın girişinde Genel Başkan Kumlu'nun "Dünya'ya Örnek Bir Mücadele" başlıklı yazısına yer verildi.



ÇALIŞMA TAKVİMİ

1 Temmuz 2010

Anayasa Mahkemesi işçi ve Bağ-Kur emeklilerinin maaş adaletsizliğini Yüksek Mahkemeye taşıyan 5. İş Mahkemesi'ni yetkisiz buldu ve başvuruyu iptal etti.

3 Temmuz 2010

TES-İŞ Sendikası Zonguldak Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Ahmet Hasanefendioğlu seçildi.

TES-İŞ Sendikası Isparta Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na Osman Korkmaz seçildi.

Meclis'te verilen soru önergelemini yanıtlayan Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Ömer Dinçer Türkiye'de kayıt dışı çalışanların %40.8 olduğunu bu oranın Doğu'ya gidildikçe %65'e yükseldiğini söyledi.

4 Temmuz 2010

TES-İŞ Sendikası Soma Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na Bedri Demiraslan seçildi.

SGK kayıt dışı istihdam konusunda yaptığı çalışmalar doğrultusunda 2008 Ocak ayından 2010 Mayıs ayına kadar geçen sürede 535 bin 20 kayıt dışı çalışanı ve 19 bin 988 iş yerini kayıt altına aldı.

7 Temmuz 2010

İşçi ve Bağ-Kur emekli maaşlarına Temmuz ayından geçerli olmak üzere %3.59 oranında zam yapıldı. En düşük emekli aylığı 25 lira artarak 720 liraya, esnaf emekli aylığı 19 lira artarak 945 liraya yükseldi.

8 Temmuz 2010

Resmi Gazetede yayımlanan istatistiklere göre kamu görevlileri sendikalarının üye sayıları açıklandı. Memur-Sen 392 bin 171 üye sayısıyla

la yetkili konfederasyon olarak toplu görüşme masasında memurları temsil etme hakkını kazandı.

9 Temmuz 2010

Edirne'nin Keşan ilçesinde özel bir işletmeye ait bir maden ocağında çıkan yangında 3 işçi hayatını kaybetti.

10 Temmuz 2010

TES-İŞ Sendikası İzmir 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Hüseyin İnal seçildi.

Bakanlar Kurulu 2010 yılının birinci yarısına ilişkin yüzde % 1.06'lık enflasyon farkı %2.5'lik Temmuz ayı zammı kapsamında kamu çalışanı maaş katsayılarını yeniden belirledi. Resmi gazetede yayımlanan karara göre maaşlar ortalama 3.59 artacak.

11 Temmuz 2010

TES-İŞ Sendikası İzmir 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Seydi Önder seçildi.

12 Temmuz 2010

Bankamatik sistemi sağlık alanında da uygulanacak. Tüm sigortalı ve emeklilere birer akıllı kart dağıtılacak. Kartlar şifre veya parmak ile çalışacak.

14 Temmuz 2010

Dokuz milyon emeklinin promosyon isteğinden sonuç alınamadı. Emekliler memurlara promosyon ödemeleri yapılırken kendilerinin es geçilmesinin sorumlusu olarak SGK ve bankaları görüyor.

17 Temmuz 2010

Nisan ayı itibarıyla kayıt dışı çalışan sayısı son 1 yılda 905 bin kişi artarken, kayıt dışı istihdam oranı 0.6 puan artışla %43.3 olarak gerçekleşti.

18 Temmuz 2010

Devletin işçiler, Bağ-Kur'lular ve emeklilere yaptığı sağlık harcamaları yılın ilk 5 ayında 2009'un aynı dönemine göre 1.2 milyar lira arttı.

22 Temmuz 2010

SGK ile bankalar arasında emekliye maaş promosyonu pazarlığı sürerken Başbakan "süreci hızlandırın" talimatı verdi. Ödemeler için gerekirse kamu bankaları devreye girecek.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, emeklilik işlemlerini 31 günden 3 güne indirecek olan protokolü imzaladı. Buna göre proje, 1.5 yıl içinde bitecek ve işlem süresi en aza indirilecek.

24 Temmuz 2010

TES-İŞ Sendikası Trabzon Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Şube Başkanlığı'na yeniden Cengizhan Gündoğdu seçildi.

27 Temmuz 2010

Aynı işi yaptığı halde döner sermaye ve kurum tazminatı gibi kalemlerden yaralanamayan 1.4 milyon memura ek ödeme yapılacak. Zam miktarı henüz tespit edilmedi. Ancak 60-100 lira arasında bir artış bekleniyor.

28 Temmuz 2010

Sosyal Güvenlik reformu 1 Ekim 2010 tarihinden itibaren yürürlüğe giriyor. Altyapı hazır olmadığı için 2 yıl ertelenen uygulama ile vatandaşlar genel sağlık sigortalı olacak. Böylece işsizler, köylüler, 18 yaşından büyük çocuklar için kanunun yürürlüğe girmesini izleyen 10 gün içinde bir GSS formu doldurularak SGK Merkez Müdürlüklerine başvuru yapılması gerekecek.

TÜRK-İŞ Temmuz ayında dört kişilik bir ailenin açlık sınırını 822 lira 66 kuruş, yoksulluk sınırını iki bin 676 lira 42 kuruş olarak hesapladı.

Mustafa Kumlu
Genel Başkan

Ferudun Yükselir
Genel Başkan Yardımcısı

Mustafa Şahin
Genel Sekreter

Hasan Tahsin Zengin
Genel Mali Sekreter

İsmail Bingöl
Genel Araştırma ve Mevz. Sekreteri

Esat Durmuş
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

Bayram Eren
Genel Eğitim Sekreteri

TES-İŞ GENEL MERKEZİ: Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23, 06510 Beştepe - Ankara Tel: (312) 212 65 10 (20 hat) Faks: 212 65 52 - 212 65 42

TES-İŞ ŞUBELERİ

ADANA ŞUBE (Başkanı): Mustafa ÖĞÜT
Reşatbey Cad. 62024 Sok. Bindebir İş Mrk. No:2 Kat: 2 Seyhan - Adana
Tel: 0.322. 458 00 63 Faks : 458 00 64

ADAPAZARI ŞUBE (Başkanı): Sedat ÇOKOL
Semerciler Mah. Yenibosna Cad. No:58 ADAPAZARI
Tel: 0.264. 282 33 40 Faks: 282 33 41

AFŞİN ŞUBE (Başkanı): Sittık SERT
Afşin Bey Caddesi No:41 Afşin-KAHRAMANMARAŞ
Tel: 0.344. 511 42 68 Faks : 511 20 51

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Dural KARAKOÇ
Süleyman Sırrı Sok. No:2/11 Yenişehir-ANKARA
Tel: 0.312. 435 36 55 Faks: 435 29 40

ANKARA 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Recep DURSUN
Karanfil Sokak No:34/ 7 Bakanlıklar-ANKARA
Tel: 0.312. 419 11 41-42 Faks: 419 26 86

ANTALYA ŞUBE (Başkanı): Hacı Mevlüt ÜNAL
Fabrikalar Mah. Hasan Tahsin Cad. 3002 Sok. No: 1 ANTALYA
Tel: 0.242. 334 34 00 Faks: 344 78 68

AYDIN ŞUBE (Başkanı): Mustafa AYDIN
Efeler Mah. Atatürk Bulvarı Eylül Sokak Piramit Sitesi No:2 Kat:1 AYDIN
Tel: 0.256. 225 89 54-213 62 02 Faks: 225 88 17

BALIKESİR ŞUBE (Başkanı): Necdet ÖZBAY
Gözem Sokak No:4 Kat:4 BALIKESİR
Tel: 0.266. 241 36 01 Faks: 241 67 61

BURSA ŞUBE (Başkanı): Necati İÇÖZ
Çakırhamam Temiz Cad. Sütmen İşhanı Kat:2 No:14 BURSA
Tel: 0.224. 225 58 71-221 40 02 Faks: 221 03 41

ÇAYIRHAN ŞUBE (Başkanı): Sinan TÜRKEK
Gazi Mah. İşçiler Sok. Nazmi Bıyıklı Pasajı Üstü Çayırhan-ANKARA
Tel: 0.312. 796 15 40 Faks: 796 03 02

DİYARBAKIR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ali ÖNCÜ
İstasyon Cad. Oryıl 20 Apt.Kat:2 No:3 DİYARBAKIR
Tel: 0.412. 229 39 94 Faks: 228 48 23

DİYARBAKIR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Şükrü KAÇMAZ
Ofis İstasyon Cad. Kupik Apt. No:1 DİYARBAKIR
Tel: 0.412. 223 63 06 Faks: 224 83 20

EDİRNE ŞUBE (Başkanı): Erkan ÇAKAN
Talat Paşa Cad. Özdiç Pasajı Kat:1 EDİRNE
Tel: 0.284. 225 24 56 Faks: 212 53 33

ELAZIĞ ŞUBE (Başkanı): Celal ŞENER
Bosna Hersek Bulvarı No: 17/C ELAZIĞ
Tel: 0.424. 233 92 25 Faks: 236 07 62

ERZURUM ŞUBE (Başkanı): Muharrem DEMİRCAN
İsmet Paşa Cad. No:4/2 ERZURUM
Tel: 0.442. 234 76 75 Faks: 233 53 52

ESKİŞEHİR ŞUBE (Başkanı): Ünal DAR
Ulus Cad. Bili Sokak No:12 ESKİŞEHİR
Tel: 0.222. 233 27 86 Faks: 234 41 56

ISPARTA ŞUBE (Başkanı): Osman KORKMAZ
Mimar Sinan Cad. Halı Sarayı C Blok Kat:2 ISPARTA
Tel: 0.246. 218 36 13 Faks: 218 29 01

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ersin AKMA
Sivritaş Sok. Elbir İşhanı No:18/3 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212. 217 43 97-98 Faks: 217 40 00

İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Muhammed SAMASTI
Büyükdere Cad. No:56/2 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212. 275 72 30-31 Faks: 266 17 42

İSTANBUL 3 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin OZİL
Mithatpaşa Cad. No:5 Kat:4 Daire:30 Ümraniye-İSTANBUL
Tel: 0.216. 412 65 42 Faks: 412 45 50

İZMİR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Seydi ÖNDER
1401 Sokak Bastıyalı Apt. 24/A Kahrmanlar-İZMİR
Tel: 0.232. 421 70 89 Faks: 422 39 23

İZMİR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin İNAL
1356 Sokak Gökdemir Apt. No:1/3-4 Alsancak-İZMİR
Tel: 0.232. 421 45 79 Faks: 421 07 62

KAHRAMANMARAŞ ŞUBE (Başkanı): Ömer Lütfi ERGİN
İsa Divanlı Mah. Şeyh Adil Cad. No: 41 Mert - Han Kat: 2 / 9
KAHRAMANMARAŞ Tel: 0.344. 221 36 94 Faks: 221 36 95

KAYSERİ ŞUBE (Başkanı): Rifat PAKKAN
Sahabiye Mah. Kanal Cad. No:6/2 KAYSERİ
Tel: 0.352. 231 21 40 Faks: 222 72 67

KONYA ŞUBE (Başkanı): Mehmet SOLAK
Alaaddin Cad. Zafer Çay Bahçesi Arkası No:19/2 KONYA
Tel: 0.332. 351 20 18 Faks: 350 66 62

KÜTAHYA ŞUBE (Başkanı): Eşref ERDEN
Ethem Erdiç Cad. Ali Kalfa Çarşısı Kat:1 KÜTAHYA
Tel: 0.274. 224 56 22 Faks: 224 56 23

SAMSUN ŞUBE (Başkanı): Nakif YILMAZ
Şevketiye Cad. Erçallar İşhanı No:1 Kat:2 SAMSUN
Tel: 0.362. 231 38 00-01 Faks: 233 28 48

SİVAS ŞUBE (Başkanı): Tevfik GÜVERİ
Hükümet Meydanı Meydan Ticaret Mrk. No:303/4 SİVAS
Tel: 0.346. 221 18 60 Faks: 221 39 16

SOMA ŞUBE (Başkanı): Bedri DEMİRASLAN
Gazi Osman Paşa Cad. No:1 Soma - MANİSA
Tel: 0.236. 613 53 62-613 23 36 Faks: 613 10 33

ŞANLIURFA ŞUBE (Başkanı): Ramazan DÜZME
Esentepe Mah. Temiz. Sok. TES-İŞ Ap. ŞANLIURFA
Tel: 0.414. 313 79 03 Faks: 313 21 85

TRABZON ŞUBE (Başkanı): Cengizhan GÜNDOĞDU
İskender Paşa Mah. Sümer Sok. İhsan Bey Kültür Mrk. Ark.
PK.17 TRABZON Tel: 0.462. 326 49 64 Faks: 323 30 19

VAN ŞUBE (Başkanı): Naif BALANDI
Bahçıvan Mah. Zübeyde Hanım Cad. Odalar İş Mrk. No:5 K: 2 VAN
Tel: 0.432. 216 19 99 Faks: 216 18 74

YATAĞAN ŞUBE (Başkanı): Fatih ERÇELİK
Yeni Mah. İnönü Bulvarı Ünal Toksöz Cad. No:22/B Yatağan - MUĞLA
Tel: 0.252. 572 69 66 Faks: 572 25 03

ZONGULDAK ŞUBE (Başkanı): Ahmet HASANEFENDİOĞLU
Terakki Mah. Dereçi Sk. Aydın İşhanı No:2 Kat:2 ZONGULDAK
Tel: 0.372. 253 01 95 Faks: 253 10 89