



TES-İS



TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

HAZİRAN 2012



Çalışma
Hayatı
ve
Kadın

BAŞYAZI

TÜRKİYE’NİN BARIŞA, HUZURA İHTİYACI VAR

Sendikamız, 23 Ocak’tan 23 Haziran’a kadar geçen sürede şube yöneticilerimizin, denetim, disiplin kurulu üyelerimizin, baştemsilci ve temsilcilerimizin katıldığı ve 13 grup halinde düzenlediğimiz kapsamlı bir eğitim çalışması gerçekleştirdi. Aldığımız eğitimlerin yararını hem sendikal faaliyetlerimizde hem de özel yaşantımızda görebilmemizi diliyorum.

Çalışma yaşamının sıkıntı gündemi varlığını sürdürüyor. Çalışma hayatının yeniden düzenlenmesini öngören Toplu İş İlişkileri Yasası Tasarısı bu yasama döneminde çeşitli etkiler nedeniyle yasalaşamadığı için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki prosedürünü işletemiyor. Prosedürün işletilememesi yüzlerce işyerinde binlerce işçimizin toplu iş sözleşmesi sürecini olumsuz etkiliyor. Hükümetten talebimiz, bu sorunun ivedilikle çözülmesidir. Aksi halde mağduriyetin güçlü tepkileri beraberinde getirmesi de kaçınılmaz olacaktır.

Ulusal İstihdam Stratejisi adıyla gündeme getirilen ve kimi maddeleriyle işçilerin hak kayıplarını beraberinde getiren belge ise kıdem tazminatı konusu başta olmak üzere gündemde tutulmaya devam ediliyor.

Bu konuda Hükümete çağrımızı yineliyoruz. Diyoruz ki, Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesinden kıdem tazminatının budanması başta olmak üzere, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesi, asgari ücretin bölgeselleştirilmesi gibi işçilere hak kaybı getiren hükümleri çıkarınız ve bunları bir daha gündeme getirmeyiniz.

Türkiye’nin barışa, huzura ihtiyacı var. Sosyal dengeleri koruyunuz ve toplumsal barışın daha da bozulmasını beraberinde getirecek adımlardan kaçınınız

Mustafa Kumlu
Genel Başkan



TES-İŞ

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

Sayı: 2012-1
Haziran 2012
ISSN: 1301-4714

TES-İŞ Sendikası adına sahibi
Mustafa Kumlu
Genel Başkan

Genel Yayın Koordinatörü
Ferudun Yükselir
Genel Eğitim Sekreteri

Yazı İşleri Müdürü
Sevkuthan Nevsuhan

Grafik Tasarım ve Görsel Düzenleme
Mehmet Ali Yıldırım

Yayın Kurulu
Mustafa Şahin
İsmail Bingöl
Ferudun Yükselir
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.

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

Baskı Tarihi
29 Haziran 2012



TES-İŞ'ten

Bahar Eğitimleri Başarıyla Tamamlandı	6
Yatağan ve Kütahya'da Şube Eğitim Seminerleri Yapıldı	16
Tüm Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu Kuruldu	18
ICEM Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölge Konferansı Beyrut'ta Yapıldı	20
Röportaj	24
TES-İŞ Basın Açıklamaları	30
Balıkesir'in Güre Bölgesi'nde Bir Cennet Adrina Otel	32



DÜNYA'dan

1 Mayıs Dünyada Coşkuyla Kutlandı	98
Dünyada İşsizlik Alarm Veriyor	101
İspanya İşçi Sınıfı Genel Grevde	103

36

TÜRK-İŞ'ten

- 1 Mayıs Uluslararası Birlik Mücadele ve Dayanışma Günü
Coşkuyla Kutlandı 38
- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı 44
- Mustafa Kumlu: "Kim TÜRK-İŞ'i Anlayabildiyse, Türkiye'yi de
Anlayabilmiş Demektir" 46
- Türkiye - AB Karma İştişare Komitesi 30. Toplantısı Gerçekleşti 50
- İndustrial Kuruldu 52
- Genel Başkan Mustafa Kumlu: "Bizlere düşen görev, 'ayrı
düştüğümüz noktaları değil, 'birleşebildiğimiz noktaları' ön
plana çıkarıp, asgari müştereklerde bir araya gelmeyi
başarabilmektir." 54
- TÜRK-İŞ'ten CHP Liderine Tepki 57
- ILO'nun 101. Konferansı Toplandı 58
- TÜRK-İŞ'ten İftira Haberlerine Tekzip 61
- "Türkiye'de Düzensiz ve Güvencesiz İstihdam Konferansı"
Yapıldı 67
- Genel Başkan Mustafa Kumlu: Adalet ve Barış Ancak ve Ancak
Kadına Yapılan Negatif Ayrımcılığın Son Bulmasıyla
Sağlanabilir 70
- TÜRK-İŞ Basın Açıklamaları 75

104

Çalışma Hayatı ve Kadın DOSYA

- Prof. Dr. Serpil AYTAÇ 106
(Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
- Prof. Dr. Seyrettin Gürsel 112
Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL
Ar. Gör. Ayşenur ACAR (BETAM)
- Arzu ÖZYOL 121
(Türkiye Kadın Federasyonları İkinci Başkanı)
- Elçin CAVLAN 123
(Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi ve Freie
Universität Berlin, Eğitim Fakültesi Misafir Öğretim Üyesi)
- Canan ÇEVİKBAŞ 128
(BASİSEN Genel Mali Sekreteri)
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 131
- Kazım YİĞİT 134
(İŞKUR Genel Müdür Vekili)
- Sibel AKOVA 137
(Çalışma Yüksek Ekonomisti + MBA Doktorant, İletişim Bilimleri, Maltepe
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Tolga SÜRÜEL
(Çalışma Yüksek Ekonomisti)

81

YURT'tan

- Hanehalkı İşgücü Araştırması: Şubat'ta İşsizlik Oranı
Yüzde 10.4, İşsiz Sayısı 2 Milyon 721 Bin Kişi Oldu 82
- Kentlerde Yaşayanların Yoksulluk Oranı Yüzde 0.97'ye
Yükseldi 85
- Kişi Başına Düşen Milli Gelirde Türkiye 30'uncu 86
- Kredi Kartı Harcamaları Yine Arttı 88
- İntibak Yasası Meclis'te Kabul Edildi 90
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Kabul Edildi 92
- TÜRK-İŞ Haziran Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı:
Dört Kişilik Ailenin Açlık Sınırı 925 TL,
Yoksulluk Sınırı 3 Bin 13 TL 94
- Kamu Görevlilerine Toplu Sözleşme Hakkı TBMM'den
Geçti 96



149

SEKTÖR'den

- Bir "Kaza"nın Anatomisi 150
- Nükleer Santral Isırarı Sürüyor 160
- Enerjide Zam Yağmuru 161



TES-İŞ'ten



**Bahar Eğitimleri Başarıyla
Tamamlandı**



**Yatağan ve Kütahya'da Şube Eğitim
Seminerleri Yapıldı**



**Tüm Avrupa Sanayi Sendikaları
Federasyonu Kuruldu**



**ICEM Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölge
Konferansı Beyrut'ta Yapıldı**



Röportaj

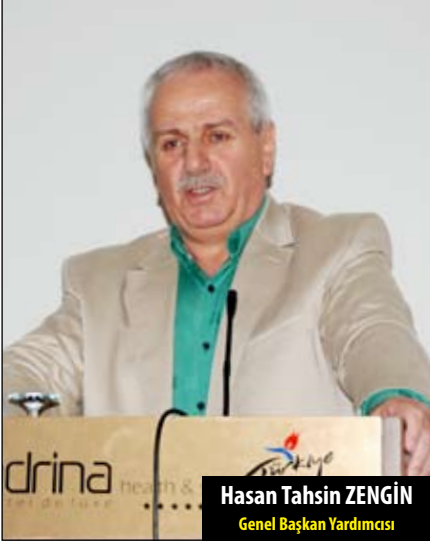


TES-İŞ Basın Açıklamaları



**Balıkesir'in Güre Bölgesi'nde Bir
Cennet Adrina Otel**





Hasan Tahsin ZENGİN
Genel Başkan Yardımcısı



Mustafa ŞAHİN
Genel Sekreter



Sedat ÇOKOL
Genel Mali Sekreter



Prof. Dr. Aziz KONUKMAN



Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ



SGK Baş Müfettişi Umut TOPÇU

Bahar Eğitimleri Başarıyla Tamamlandı

TES-İŞ Sendikası tarafından düzenlenen 2012 Bahar Eğitimleri başarıyla tamamlandı. Şube yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri ile baştemsilci ve temsilcilere yönelik düzenlenen eğitim seminerlerinin konusunu çalışma hayatını düzenleyen yasalar, ekonomik kriz, işsizlik, taşeronlaşma, özelleştirme ve sendikal örgütlenme sorunları oluşturdu. Eğitim seminerlerine 2213 kişi katıldı.

23 Ocak-23 Haziran 2012 tarihlerini kapsayan TES-İŞ Sendikası 2012 Bahar Eğitimleri sonuçlandı. Akçay Adrina Otel'de gerçekleştirilen seminerlere şube yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilciler ve temsilciler katıldı. 13 grup halinde yapılan seminerlere 2213 kişi katıldı. Seminerlerin konusu çalışma hayatını düzenleyen yasalar, ekonomik kriz, işsizlik, taşeronlaşma, özelleştirme ve sendikal örgütlenme sorunları oluşturdu. Seminerlere





Mehmet SOLAK
Genel Ar. ve Mevz. Sekreteri



İsmail BİNGÖL
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri



Ferudun YÜKSELİR
Genel Eğitim Sekreteri

TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Feridun Yükselir'in yanı sıra TES-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Hasan Tahsin Zengin, TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin, TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Sedat Ço- kol, TES-İŞ Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri Mehmet Solak ve TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri İsmail Bingöl de katıldı.

Bahar eğitimlerinde Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Aziz Konukman "Ekonomik Kriz, İşsizlik ve Özelleştirme" konusunda, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim görevlisi Doç.Dr. Aydın Başbuğ "Taşeronlaşma, İş Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi, Özelleştirmenin Hukuki Sonuçları" konusunda, SGK Baş Müfettişi Umut Topçu ise "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi" konusunda dersler verdi.

TES-İŞ Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Hasan Tahsin Zengin, bahar eğitimlerinin açılışında bir konuşma yaparak özetle şunları söyledi:

"Eğitim, sendikamızın en önem verdiği faaliyet alanlarından biridir. Çünkü sendikamız, eğitimin beşikten mezara kadar devam eden bir süreç olduğuna inanmaktadır. TES-İŞ'in ve sendikal hareketin sendikal kazanımları koruması, işçi hak ve özgürlüklerini genişletmesi, çağdaş sendikacılığı hayata geçirmesi, örgütlenmenin yanında çok yönlü bir eğitimle mümkündür. Eğitimin terazisi, değişimdir, dönüşümdür. Pozitif değişim ve dönüşüm, bizi çoğaltır, nitelikli hale

TES-İŞ Bahar Eğitimleri 1. Grup İstanbul 2 No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 1. Grup İstanbul 3 No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 2. Grup Soma Şube





TES-İŞ Bahar Eğitimleri 2. Grup Yatağan Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 3. Grup Isparta Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 3. Grup Konya Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 4. Grup Adapazarı Şube

getirir, bu da niceliğimizi artırır.

Yaşadığımız çağda teknolojinin ulaştığı boyut, bilgiyi kütüphanelerden, dersliklerden evlerimize taşımaktadır. İnternette yapacağımız küçük bir gezinti ile merak ettiğimiz konuya ilişkin tüm veriler karşımıza çıkabilmektedir. Yeter ki merak edelim, yeter ki öğrenmek isteyelim. Yeter ki teknolojinin nimetlerinden uzak kalmayalım.

TÜRK-İŞ'in 21. Olağan Genel Kurulu, 8-11 Aralık 2011 tarihinde yapılmıştır. Genel Başkanımız, TÜRK-İŞ'e yeniden genel başkan seçilmiştir. Sendikamızın Genel Başkanının TÜRK-İŞ'e yeniden Genel Başkan seçilmesi bizler için bir onurdur. TES-İŞ bu onuru sizin sayenizde yaşamaktadır. Bu onurda, üyemizden baş temsilcimize, şube başkanlarından, şube yöneticilerimize kadar herkesin büyük katkısı vardır. Genel Başkanımız, arkasında TES-İŞ'in gücüyle yoluna devam edecek, bu güne kadar olduğu gibi bundan böyle de işçi hak ve özgürlükleri için her türlü mücadeleyi verecektir.

Biz Türkiye'nin ekonomik büyümesini sürdürebilmesi için her türlü fedakarlığı yapmaya hazırız. Ama ekonomik büyüme ile sosyal politikaların mutlaka paralel gitmesi, birbirini desteklemesi gerektiğine inanıyoruz. Ancak hükümetin yaklaşımlarının bu doğrultuda olmadığını da biliyoruz. Bildiğiniz gibi hükümetin 2010 yılında gündeme getirdiği hala zaman zaman çeşitli bakanlarca konu edilen "Ulusal İstihdam Stratejisi Sunum Belgesi" nde yer alan hükümler sosyal barıştan giderek uzaklaşılmasını beraberinde getiren hükümler taşımaktadır.

Hükümet belgede, işsizliğe çözüm başlığı altında, "güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, İşsizlik Sigortası Fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, Özel İstihdam Büroları, bölgesel asgari ücret" konularına yer vermiştir. İşsizlerin istihdama katılması için "çalışan gelirlerinin düşürülmesi ve çalışanların sahip oldukları kimi haklardan mahrum bırakılması" formülü üzerinde şekillenen bu yaklaşımı bizlerin kabul etmesi mümkün değildir.

2006 sonundan itibaren özelleştirmeler kapımızdan girmeye başlamıştır. Özelleştirmeler dağıtım alanı ile başlamıştır, üretim alanı ile devam etmektedir. Konuya hukuki boyutu ile bakıldığında, gerçekleştirilen özelleştirme işlemlerinde birçok yasal eksiklik tespit edilmiştir. Bu nedenle yine çok sayıda dava açılmıştır. Açılmaya devam edilmektedir.

Özelleştirme yapılan işyerlerinde yaşanan sendikasılaştırma baskısı ve işsizleştirme ise en ciddi sorunlarımızdan biridir. Sendikamızın, özelleştirmelerin başlamasından sonraki dönemde temel meselesi üyelerimizin işini, aşını koruyabilmek olmuştur ve bu yöndeki mücadelemiz sürmektedir.

Bizler Türkiye'nin üretim gücünün artmasını istiyoruz. Büyümede paylaşımları ön planda tutan, daha çok istihdam, sosyal katılım ve eşitlik yaratacak ve kayıt dışını kayıt içine alacak politikaların uygulanmasını istiyoruz."

TES-İŞ Sendikası Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreteri Mehmet Solak da TES-İŞ Bahar Eğitimlerinin açılışında bir konuşma yaptı. Mehmet Solak konuşmasında özetle şunları söyledi:

"Küreselleşme sürecinin toplumları ve ülkeleri yakınlaştırma, işbirliği imkanlarını geliştirme fırsatına rağmen, sosyal devlet anlayışını tasfiye eden ekonomik politikaların yarattığı çelişki, yaşadığımız bunalımların kaynağını oluşturmaktadır.

Ortaya çıkan sürecin Türkiye'ye yansımaları bilhassa çalışanlar açısından olumsuz sonuçlara yol açmıştır.

Bu çerçevede karşımıza çıkan en önemli konulardan birini kıdem tazminatı meselesi oluşturmaktadır.

Kıdem tazminatındaki kırmızı çizgimiz kazanılmış haklarımızdır. Mevcut çalışanlar için ya da gelecekte çalışacaklar için bu hakları geriye götürün hiç bir düzenlemeye bizim onay vermemiz mümkün değildir.

Diğer bir sorunumuz ise "kiralık işçilik" diye bilinen ve özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesini

TES-İŞ Bahar Eğitimleri 4. Grup İzmit 2 No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 5. Grup Ankara 2 No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 5. Grup Aydın Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 6. Grup Adana Şube





TES-İŞ Bahar Eğitimleri 6. Grup Afşin Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 6. Grup Kahramanmaraş Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 7. Grup Balıkesir Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 7. Grup Bursa Şube

öngören yaklaşım oluşturmaktadır. Bu taşeronlaşmadan daha da kötüdür. Taşeronu mumla arar hale getirir bizi.

Taşeron işçilik Türkiye'nin kanayan yarasıdır. Ucuz iş gücü kullanmak adına, yaptığı işte yetkin olmayan insanların canları pahasına çalıştırılmasının bedelini hep birlikte büyük acılar yaşayarak ödedik, ödemekteyiz. Taşeron işçilik özel sektörde kullanıldığı kadar kamu işyerlerinde de kullanılmaktadır. Kamu kurumlarında bile asıl işin taşeron işçilerine yaptırıldığı bir gerçektir.

Taşeronlaşma zaten başlı başına me-seledir. Ama üstesinden geleceğiz buna inancımız var. Bu konuda kararlıyız.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılmaya devam edilmesi de önemli sorunlarımızdan biridir. Fonla ilgili bir tasarruf yapılacaksa, fona erişim kolaylığı ve miktar artırımı yapılmalı, uygulama süresi uzatılmalıdır.

İşsizlik en büyük sorunlarımızdan biridir. İşsizlerin istihdama katılması için "çalışanların gelirlerinin düşürülmesi ve çalışanların sahip oldukları kimi haklardan mahrum bırakılması" formülü üzerinde şekillenen bu yaklaşımı işsizliği çözüm olarak sunulamaz.

Diğer bir sorunumuz vergi adaletsizliğidir. Vergi sistemi çalışanların üzerinde kurulmuştur. Az kazananın çok, çok kazananın da az alınan hatta afa daha da azaltılan bir yapı da vergi adaletinden bahsedemezsiniz. Kazanımlarımız vergi dilimlerine gitmektedir.

Enerji insanın yaşamı için hassas ve kamusal bir haktır. Bu nedenle kar/zarar ölçeğinde ele alınamaz. Rasyonellik, karlılık gibi gerekçelerle merkezi planlama ve işletme göz ardı edilemez."

Bahar Eğitimleri ve Katılan Gruplar

Bahar eğitimlerinin 23-27 Ocak 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen ilk grubuna İstanbul 2 ve İstanbul 3 No'lu Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri katıldı. Bu grupta katılımcı sayısı 205 oldu.

19-24 Mart 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen ikinci gruba Soma ve Yatağan Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baş-temsilci ve temsilcileri katıldı. Bu grupta katılımcı sayısı 80 oldu.

Seminerlerin üçüncü grubu 26-31 Mart 2012 tarihleri arasında gerçekleştirildi ve Konya ve Isparta Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri katıldı. Bu grupta katılımcı sayısı 103 oldu.

2-7 Nisan 2012 tarihleri arasında Adapazarı ve İzmir II No'lu şubelerden 141 kişiyle gerçekleşen dördüncü seminere, Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri katıldı.

9-14 Nisan 2012 tarihleri arasında yapılan seminere Aydın ve Ankara II No'lu Şube Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri katıldı. Beşinci grupta katılımcı sayısı 147 kişi oldu..

Altıncı grupta Adana , Kahramanmaraş ve Afşin Şube Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri yer aldı. 16-21 Nisan 2012 tarihleri arasında gerçekleşen eğitime 257 kişi katıldı.

Seminerlerin yedincisine Balıkesir, Bursa ve İzmir I No'lu Şubelerden Şubelerden başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri katıldı. 23-28 Nisan 2012 tarihinde gerçekleşen bu seminerde katılımcı sayısı 170 kişi oldu.

Ankara I No'lu Şube, Kayseri ve Çayırhan Şube katılımıyla gerçekleşen eğitimler 7-12 Mayıs 2012 tarihleri arasında yapıldı. Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcilerin katıldığı bu grupta katılımcı sayısı 148 oldu.

192 katılımcının yer aldığı dokuzuncu grupta Eskişehir, Van ve Diyarbakır I ve Diyarbakır II nolu Şubelerden, Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri yer aldı. Bu eğitim 14-19 Mayıs 2012 tarihleri arasında gerçekleşti.

TES-İŞ Bahar Eğitimleri 7. Grup İzmir I No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 8. Grup Ankara I No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 8. Grup Çayırhan Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 8. Grup Kayseri Şube





TES-İŞ Bahar Eğitimleri 9. Grup Diyarbakır 1 No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 9. Grup Diyarbakır 2 No'lu Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 9. Grup Eskişehir Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 9. Grup Van Şube

21-26 Mayıs 2012 tarihleri arasında gerçekleşen onuncu grup eğitimine Sivas, Samsun ve Zonguldak Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri olmak üzere 191 kişi katıldı.

Onbirinci grup eğitimi 4-9 Haziran 2012 tarihinde gerçekleşti. Erzurum, Elazığ ve Kütahya Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcilerinin yer aldığı eğitim 199 kişi ile gerçekleşti.

Onikinci grupta Şanlıurfa ve Trabzon Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri yer aldı. 11-16 Haziran 2012 tarihinde gerçekleşti ve 147 kişi katıldı.

18-23 Haziran 2012 tarihleri arasında gerçekleşen sonuncu onüçüncü grubun eğitimine İstanbul 1, Edirne ve Antalya Şube başkanları, yöneticileri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri, baştemsilci ve temsilcileri katıldı. Bu grupta katılımcı sayısı 233 oldu.

TES-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri seminerlerin açılışında yaptıkları konuşmalarda eğitimin önemine değinerek, eğitimin TES-İŞ Sendikası'nın en önemli gündemlerinden biri olduğunu vurguladılar. Birlik, beraberlik ve dayanışma mesajlarının verildiği yapılan konuşmalarda Ülkenin içinden geçtiği dönemde sendikal eğitimin her zamankinden daha büyük önem arz ettiği ve taşeronlaşma ile mücadelede alınan eğitimlerin çok faydalı olacağı ifade edilerek, TES-İŞ olarak yönetici, baştemsilci, temsilci eğitiminin en başarılı şekilde geçmesi için ellerinden gelenin yapıldığı söylendi.

TES-İŞ Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Hasan Tahsin Zengin, bahar eğitimlerinin kapanışında da bir konuşma yaparak özetle şunları söyledi:

“TES-İŞ Yönetim Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyor, toplantımızın başarılı geçmesini diliyorum. Sizlere Genel Başkanımızın selamını ve sevgilerini getirdim. Biliyorsunuz, genel başkanımız TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçilmeden önce bu toplantılarımızın tümünde yer alır, sizlere hitaben o konuşurdu. Ancak

TÜRK-İŞ'in yoğun gündemi nedeniyle bu bir süredir mümkün olamıyor.

Şube yöneticilerimizin, denetim, disiplin kurulu üyelerimizin, baştemsilci ve temsilcilerimizin katıldığı toplantılarımızla birlikte yaptığımız eğitim çalışmalarımız 23 Ocak'ta başladı. O günden bu yana Akçay eğitim ve dinlenme tesislerimiz şubelerimizden 13 grup ağırladı ve toplantılarımıza yaklaşık 2 bin 300 arkadaşımız katıldı. Bugün son grubu ağırlıyoruz. İstanbul 1 No'lu şubemiz, Edirne Şubemiz ve Antalya Şubemizden gelen arkadaşlarımıza hoş geldiniz diyorum. Bu yılki eğitim faaliyetlerimiz 23 Haziran'da sizlerle beraber sona erecek.

Tabi bu toplantıların en iyi tarafı, bir araya gelmemiz, hasret gidermemiz, kaynaşp, kucaklaşmamız oluyor. Diğer yandan da aldığımız eğitim ile bilgi dağarcığımız genişliyor. Teşkilat sorunlarımızı konuşuyoruz, dertleşiyoruz. TES-İŞ'in bundan sonraki süreçte daha güçlü olabilmesi için neler yapmak gerekiyor, bunları konuşuyoruz.

Birkaç yıldır Ulusal İstihdam Stratejisi diye bir konu gündemde. Stratejide yer alan kimi hükümlerle işsizliğin önlenmesi amaçlanıyormuş. Peki işsizliğin önlenmesi için formül ne? Kıdem tazminatı hakkımızı budamak, esnek çalışma biçimlerini daha da yaygınlaştırmak, asgari ücreti bölgeselleştirmek, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi vermek. Formül bu! Yani işverenlerin tüm istediklerini harfi harfine yerine getirmek. Yani işveren işçiyi kurallı, kuralsız istediği gibi çalıştıracak, istediğinde de hiçbir yükümlülüğe tabi olmadan işten çıkaracak...

Başkan'ın ifadesine göre kıdem tazminatıyla ilgili sosyal taraflara, bu güne kadar iletilmiş resmi bir çalışma yok. Ama her gün bir başka bakan çıkıp açıklama yapıyor. Konu dillere pelesenk edildi. Gündeme getirilen formüllerin hepsi de hak kaybı içeriyor. Zaten amaç ne? Kıdem tazminatını bir yük olarak gösteren işverenleri bu yükten kurtarmak. İşin özeti, dile getirilen son formüllere göre prim gün sayısı azaltılıyor, işçinin kadere özel sigorta şirketlerine terk ediliyor. İşverenin işçiyi bugünkünden çok daha

TES-İŞ Bahar Eğitimleri 10. Grup Samsun Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 10. Grup Sivas Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 10. Grup Zonguldak Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 11. Grup Elazığ Şube





TES-İŞ Bahar Eğitimleri 11. Grup Erzurum Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 11. Grup Kütahya Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 12. Grup Şanlıurfa Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 12. Grup Trabzon Şube

rahat bir biçimde işten çıkarmasının önü açılıyor.

Oysa kıdem tazminatı işçinin ve ailesinin gelecekteki tek umudu. İşçinin, ömrü boyunca alabileceği tek toplu para. Tamam, özel sektörde sorunlar yaşanıyor olabilir. Ama gerekli yaptırımları uygulayıp, varolan işleyişin devamını sağlamak da devletin görevi. İşverenler kıdem tazminatı ödemek istemiyor. Öyleyse kaldıralım, budayalım, fona devredelim, v.s. Yeter ki işverenlerin talepleri yerine getirilsin.

Halbuki siyaset sosyal dengeleri gözeterek sorunları çözme sanatıdır. Sorunların çözümünde emeği ile yaşamını sürdürenleri mağdur etmeye devam ederseniz, o ülkede çocuklarının geleceğinden kaygı duyan, huzursuz, yarınına güvenle bakamayan mutsuz aile yapısını pekiştirirsiniz.

Biz, kıdem tazminatlarımızın budanmasına razı olmayacağız. Peki, kıdem tazminatımıza el uzatılırsa ne yapacağız? TÜRK-İŞ'in Genel Kurul Kararı var. Genel grev yapacağız.

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasını kabul etmeyeceğiz.

Özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesini kabul etmeyeceğiz.

Asgari ücretin bölgeselleşmesini kabul etmeyeceğiz.

Biz Hükümetten yoksulluğu açlığı önlemesini bekliyoruz. İşsize iş yaratmasını, iş güvencesini, sosyal adaleti, adil bölüşümü sağlamasını bekliyoruz. Taşeronluğu engellemesini bekliyoruz. Cinayet haline gelen iş kazalarını engellemesini, kayıtdışı ekonomiye karşı mücadele etmesini, vergi adaletsizliğine son vermesini istiyoruz.

Her sorunun çözümü işçinin, kamu emekçisinin, emeklinin sofrasında, haklarında görülürse, o ülkede sosyal adaletten bahsedilemez.

Bu ülkenin emekçileri, emekçilerin gencecik evlatları, sınır karakollarında,

vatan savunmasında ölmek dahil, üzerlerine düşen her görevi layıkıyla yapmaktadır. Öyleyse, Türkiye'nin ürettiği her değerden adil bir pay almak da bizim hakkımızdır.

Anayasa değişmelidir. Çalışma hayatını düzenleyen yasalar değişmelidir. Emegün özgür ve güçlü olmasının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

Türkiye'yi yönetenlerin temel hedefi özgürlükçü ve çoğulcu demokrasinin sınırlarını genişletmek olmalıdır.

Toplumsal barış ve huzurun sağlanması için uzlaşma, hoşgörü ve bir arada yaşama kültürünün geliştirilmesi için çaba gösterilmelidir.

Emekçilerin çıkarları savaşta değil barıştadır. Atatürk'ün "yurtta sulh, cihanda sulh" şiarı rehber edinilmelidir.

Biz böyle bir Türkiye'nin inşa edilmesine alın terini katanları temsil ediyoruz. Bizim taleplerimiz bu ülkenin geleceği içindir. Geleceğin daha güçlü Türkiye'si içindir.

Biliyorsunuz, daha dün hava işkoluna grev yasağı getirildi. Grev yasağına karşı çıktıkları için demokratik tepkilerini gösteren 305 işçimiz de işten atıldı...

Hava iş kolunun grev yasağı kapsamına alınması, hükümetin çokça dile getirdiği "ileri demokrasi" yaklaşımıyla taban tabana zıttır. Bu bir hatadır. Bu bir demokrasi ayıbıdır. Bu hatanın Toplu İş İlişkileri Kanunu'nu yasalaşırken düzeltilmesini bekliyoruz.

Bugün Türkiye şehit haberleriyle kan ağlıyor. Bunun nedeni terör. Terör bir insanlık suçudur ve terör örgütünün yaptığı her saldırı TES-İŞ tarafından, milletimiz tarafından nefretle lanetlenmektedir.

Bizim, şer odaklarının ve onlara destek veren güçlerin milletimizin ve devletimizin güçlü iradesi karşısında yok olup gideceklerine olan inancımız tamdır.

Allahın izniyle bu terör belasının üzerinden hep birlikte geleceğiz. Millet olarak kardeşlik, barış içinde kucaklaşa-

TES-İŞ Bahar Eğitimleri 13. Grup Antalya Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 13. Grup Edirne Şube



TES-İŞ Bahar Eğitimleri 13. Grup İstanbul 1 No'lu Şube



cağız.

Bu çerçevede dileğimiz terör sorununun çözümü için Meclis çatısı altında başlatılan diyalog zemininin TBMM'de grubu olan tüm siyasi partilerin katılımıyla sürdürülmesidir.

TES-İŞ, TÜRK-İŞ'e Genel Başkan vermiş bir sendikadır. Başkanımız, TÜRK-İŞ'te bir dönem genel mali sekreterlik, bir dönem genel sekreterlik yaptı, ardından da iki dönemdir genel başkan seçi-

liyor. Bu durum bizim TÜRK-İŞ'e karşı sorumluluğumuzu artırıyor. Daha disiplinli, daha kararlı, daha inançlı olabilme zorunluluğumuzu getiriyor. Umuyorum ki bu eğitimler sendikal bilincimizin ve duyarlılığımızın artmasına katkıda bulunmuştur.

Geleceğin daha güçlü TES-İŞ'i adına sizlere şimdiden teşekkür ediyor, toplanmalarımızın ve eğitimlerimizin başarılı sonuçlar vermesini diliyorum, hepinize saygılarımı sunuyorum."



TES-İŞ'ten •

Yatağan ve Kütahya'da Şube Eğitim Seminerleri Yapıldı

TES-İŞ Sendikası'nın Yatağan ve Kütahya'da düzenlediği seminerler başarıyla tamamlandı. Seminerler 22 Şubat 2012 tarihinde Yatağan Şube, 26-28 Şubat 2012 tarihlerinde Kütahya Şube'ye bağlı işyerlerindeki üyelere yönelik olarak düzenlendi. Seminerlere TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ferudun Yükselir katıldı.

TES-İŞ Sendikası'nın Yatağan ve Kütahya'da düzenlediği seminerler başarıyla tamamlandı. Seminerler 22 Şubat 2012 tarihinde Yatağan Şube, 26-28 Şubat 2012 tarihlerinde Kütahya Şube'ye bağlı işyerlerindeki üyelere yönelik olarak düzenlendi. Seminerlere TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ferudun Yükselir katıldı. Ferudun Yükselir seminerlerin açılışında yaptığı konuşmada çalışma hayatına ilişkin sorunlara değinerek ülkemizde yaşanan işsizlik sorunu, taşeronlaştırma, kıdem tazminatı, anayasa değişikliği hakkında görüşlerini ifade etti. TES-İŞ Sendikası'nın eğitime verdiği öneme de değinen Yükselir, yapılan seminerlerin üyelerin ufuklarını açacağını ifade etti.

TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube Eğitimi

22 Şubat 2012 tarihinde Yatağan Termik Santrali'nde gerçekleşen seminere Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy Termik Santrali'nde yeni işe başlayan 170 üyenin yanı sıra Yatağan Belediye Başkan Vekili Tarcan Oğuz, YEİŞ Genel Müdürü İbrahim Hakkı Gül, Genel Müdür Yardımcısı Serdar Toprak, Kemerköy Genel Müdürü Süleyman Memiş, sivil toplum örgüt temsilcileri, santral yöneticileri katıldı.

TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik seminerin açılışında yaptığı konuşmada kıdem tazminatı, taşeron işçilik ve özelleştirme konularına değindi. Konuşmasında, ülkemizde çözüm bekleyen sorunların gör-



mezden gelinemeyeceğini ifade eden Fatih Erçelik emekçilerin ve emeği ile geçinen herkesin siyasi otoriteye karşı bir duruş sergilemesi gerektiğini ifade etti. "Gücümüz birliğimizdir, kazananlar hep mücadele edenler olmuştur" diyen Erçelik üyelere katılımlarından dolayı teşekkür etti.

Seminer kapsamında Muğla Üniversitesi İ.İ.B.F. öğretim üyesi Prof. Dr. Abdurrahman Ayhan tarafından "Çalışma Hayatının Temel Kavramla-

rı ve Sendikal İlişkiler" konulu sunuş yapıldı.

Seminer sonunda üyelere törenle sertifikaları verildi.

TES-İŞ Sendikası Kütahya Şube Eğitimi

TES-İŞ Sendikası Kütahya Şube eğitimlerinin ilk ayağı 26 Şubat tarihinde Tavşanlı Ticaret Odası ve Kütahya Merkezde bulunan EÜAŞ Sosyal Tesisleri'nde gerçekleşti. Seminere, Kütahya Taşeron Dernekleri Yöneticileri ve çeşitli sektörlerde alt işverende çalışan taşeron firma elemanları katıldı.

27 Şubat tarihleri arasında Seyit Ömer ve Tunçbilek Termik Santral İşletme Müdürlüğü'nde gerçekleşen eğitimler EÜAŞ'a bağlı Seyitömer ve Tunçbilek Termik santralleri ile TEİAŞ'a bağlı 6. İletim Tesis ve İşletme Grup Müdürlüğünde çalışan tüm TES-İŞ üyelerine yönelik olarak gerçekleşti.

Seminer kapsamında Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. öğretim üyesi Aydın Başbuğ tarafından "Taşeronlaşma, İş Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi, Özelleştirmenin Hukuki Sonuçları ve Toplu İş İlişkileri Kanunu Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi" konulu sunuş yapıldı. SGK Müfettişi Umut Topçu da "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi" konulu bir sunuş yaptı.

28 Şubat'ta ise 2. gruba verilecek olan aynı eğitimler sadece Seyitö-

mer Termik Santrali ve TEİAŞ'a bağlı 6.İletim Tesis ve İşletme Grup Müdürlüğünde çalışan üyelere yönelik olarak yapıldı. Hava muhalefeti nedeniyle 28 Şubat'ta Tunçbilek Termik Santrali'nde yapılması planlanan 2. grup eğitimi yapılamadı.

26-28 Şubat tarihleri arasında gerçekleşen eğitimlere TES-İŞ Kütahya Şube Başkanı Eşref Erden ve yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra, Sağlık-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Ali Tepecik, AK Parti Milletvekilleri Prof. Dr. İdris Bal ve Prof. Dr. Vural Kavuncu, AK Parti il ve ilçe temsilcileri, Maden-İş Sendikası Batı Anadolu Şube Başkanı Yusuf Yaman, Maden-İş Sendikası Kütahya Şube Başkanı Ahmet Ateş, Şeker-İş Sendikası Kütahya Şube Başkanı Kenan Pınar, Belediye-İş Sendikası Kütahya Şube Başkanı Alaattin Özçalı ve yönetim kurulu üyeleri ile EÜAŞ Seyitömer Termik Santrali İşletme Müdürü Nevzat Demiray, İdari Müdür Yrd. Ünal Özcan, Personel Şefi İrfan Emirdağlıoğlu, İdari İşler Şefi Esat Eroğlu, EÜAŞ Tunçbilek Termik Santrali Müdür Yardımcıları İbrahim Şehirlioğlu ve Süleyman Kul katıldı.

Seminerlerin açılışında konuşan TES-İŞ Kütahya Şube Başkanı Eşref Erden, çalışanların yegâne gücünün örgütlü toplum olmaktan geçtiğini, çalışanların örgütlerine sahip çıkmasıyla sendikaların güçleneceğini, bu sağlandığı zamanda her türlü güçlüklerin üstesinden gelinebileceğini söyledi. TES-İŞ olarak çalışanların yaşadığı sorunları ilgililer nezdinde devamlı gündeme getirildiğini ve getirmeye de devam edeceklerini söyleyen Eşref Erden özellikle taşeronlaşmanın kamu sektörlerinde alabildiğine yaygınlaştığı günümüzde taşeron çalışanlarının sorunlarını dinlemek ve sorunlara yönelik çözümler üretmek bu insanların uğradığı hak-sızlıkların ve kanunsuzlukların önüne geçebilmek için her türlü mücadeleyi vereceklerini ifade etti.

Seminer sonunda üyelere törenle sertifikaları verildi.



TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube Eğitimi



TES-İŞ Sendikası Yatağan Şube Eğitimi



TES-İŞ Sendikası Kütahya Şube Eğitimi (EÜAŞ Sosyal Tesisleri)



TES-İŞ Sendikası Kütahya Şube Eğitimi (Tavşanlı Tunçbilek EÜAŞ)



TES-İŞ'ten •

Tüm Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu Kuruldu

TES-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Ferudun Yükselir İcra Kurulu Üyeliği'ne Seçildi

Avrupa düzeyinde örgütlü Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu-EMCEF, Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri İşçi Sendikaları Federasyonu- ETUF:TCL ve Avrupa Metal İşçileri Federasyonu-EMF'nin kendilerini fesih ederek 16 Mayıs 2012 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen Kongrede birleştiler.



Avrupa düzeyinde örgütlü Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu-EMCEF, Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri İşçi Sendikaları Federasyonu- ETUF:TCL ve Avrupa Metal İşçileri Federasyonu-EMF'nin kendilerini fesih ederek 16 Mayıs 2012 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen Kongrede birleştiler. EMCEF üyesi olan sendikamız, birleşme kongresine katılarak, yeni kurulan Tüm Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonunun kurucu üyesi oldu. 125 sendikadan 270 delegenin katıldığı Kongre'ye, TES-İŞ Sendikası'nı temsilen Genel Eğitim Sekreterimiz ve EMCEF İcra Kurulu üyesi Ferudun Yükselir ile Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldı.

Yeni Federasyonda, sosyal adalet için çalışmak üzere Toplu Pazarlık ve



industriAll

EUROPEAN TRADE UNION

Sosyal Politika, Avrupa İşçi Konseyleri çerçevesinde çalışmak üzere Şirket Politikası, Avrupa'da istihdam ve sürdürülebilir büyüme için çalışmak üzere Sanayi Politikası ve sektörlerde sosyal diyalogu sağlamak üzere Sosyal Diyalog Politikası adları altında dört politika komitesi oluşturuldu.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu - ETUC Genel Sekreteri Bernadette Segol Kongreye bizzat katılarak, bu bütünleşmenin önemine ve Avrupa'da yaşanan kriz ortamında işçi hak ve özgürlüklerinin korunmasında oynayacağı role değindi. Federasyon Başkanlığına EMCEF Genel Başkanı ve kimya, maden, enerji ve tekstil sektörlerinde örgütlü Alman IG-BCE Sendikası Genel Başkanı Michael Vassiliadis seçilirken, Genel Sekreterliğine Avrupa Metal Federasyonundan Ulrich Eckelmann se-

çildi.

Vassiliadis konuşmasında, Avrupa projesinin daha ileri noktalara taşınabilmesi için siyasi gündemde yer alan ve kendisine göre önemli üç başlığı aşağıdaki sorularla ifade etti;

1. Avrupa Birliği'nin genişlemesi ve diğer bölgelerle işbirliği biz sendikalar için ne ifade ediyor?
2. Üyelerimiz Avrupa'ya neden bağlıyız diye sorduklarında onlara ne diyeceğiz?
3. Krizle mücadelede Avrupa Birliği'nin araçları gerçekten yeterli mi?

Yeni Genel Sekreter Ulrich Eckelmann ise konuşmasında; tam ve sürdürülebilir büyümeye, yatırımlara, teknolojiye bağlı yaratıcılığa ve iyi eğitilmiş,

iyi ücret alan ve kapasitesi olan işçilere ihtiyacımız var diyerek görüşlerini belirtti.

Bunun dışında; İsveç IF Metall'den Anders Ferbe, İsviçre UNIA'dan Renzo Ambrosetti ve İtalya CGIL/FILCTEM'den Valeria Fedeli Başkan Yardımcısı ve EMCEF'ten Sylvain LeFebvre, EMF'den Bart Samyn ve ETUF-TCL'den Luc Triangle Genel Sekreter yardımcısı oldular.

Sendikamız Genel Eğitim Sekreteri Ferudun Yükselir İcra Kurulu üyeliğine seçilirken, Türkiye adına Yönlendirme Kurulu üyeliğine TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve TEKSİF Genel Başkanı Nazmi Irgat ve Yedek üyeliğine Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın seçildi.



ICEM Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölge Konferansı Beyrut'ta Yapıldı



Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu-ICEM, 14-16 Mart 2012 tarihlerinde Beyrut'ta Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölge Konferansı düzenledi. Konferansa Türkiye'nin yanı sıra MENA bölgesi olarak adlandırılan Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesinde yer alan Cezayir, Tunus, Fas, Mısır, Lübnan, Ürdün, Bahreyn, Yemen, Irak ve Filistin'den sendikacılar katıldı.

Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu-ICEM, 14-16 Mart 2012 tarihlerinde Beyrut'ta Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölge Konferansı düzenledi. Konferansa Türkiye'nin yanı sıra MENA bölgesi olarak adlandırılan Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesinde yer alan Cezayir, Tunus, Fas, Mısır, Lübnan, Ürdün, Bahreyn, Yemen, Irak ve Filistin'den sendikacılar katıldı.

Toplantıda genel olarak, küresel çerçevede anlaşmaları ve enerji sektörünün durumu, çöküşlü şirketler gibi konular ve söz konusu ülkelerde sendikaların karşılaştıkları sorunlar tartışıldı. ICEM'in bu sorunların çözümü noktasında gerçekleştirdiği geçmiş faaliyetlerin de görüldüğü toplantıda, MENA ülkelerinde sendikal

haklar ve bu hakları düzenleyen mevzuatlarda yapılması beklenen değişiklikler değerlendirildi. ICEM'in gelecek Haziran ayında Uluslararası Metal ve Tekstil Federasyonlarıyla birleşmesi sonucu kurulacak olan yeni Ulusla-

rarası Sanayi Sendikaları Federasyonu-IndustryALL'dan beklentiler, bu yeni örgütün bölgede üstlenmesi gereken rol ve MENA ülkeleri arasındaki iletişimin yeni kurulacak örgüt içerisinde nasıl güçlendirilebileceği görüşüldü.

ICEM ve Uluslararası Metal Federasyonu-IMF'nin Genel Sekreterleri Manfred WARDA ve Jyrki RAINA'nın da katıldığı toplantıya Türkiye'den TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa ŞAHİN, Genel Mali Sekreteri Sedat ÇOKOL, Genel Araştırma ve





Mevzuat Sekreteri Mehmet SOLAK, Uluslararası İlişkiler Danışmanı Uğraş GÖK, PETROL-İŞ ve Türkiye Maden İşçileri Sendikası temsilcileri katıldı.

TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa ŞAHİN, Türkiye'de Sendikal Haklar ve IndustryALL'dan beklentiler konulu iki ayrı panelde konuşmacı oldu. Ayrıca, katılımcılara TES-İŞ'i tanıtan İngilizce video izletildi. Paneller sonrası katılımcıların sorularını yanıtlayan ŞAHİN, Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği ile ilgili soruya "biz reformları Türk halkı bunları hak ettiği için yapıyoruz, AB üyeliği bizim için ikinci plandadır" diyerek cevapladı.

TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Şahin, Türkiye'de Sendikal Haklar konulu panelde şunları söyledi:

"...Öncelikle örgütlenme oranı düşük de olsa Türkiye'de ciddi bir sendikal hareketin var olduğunu belirtmemiz gerekir. Yüzde yedinin altında olan sendikalaşma oranına rağmen Türk sendi-

kaları, siyasetten ve işverenden bağımsız bir şekilde hak arama mücadelesi vermekte, böylece işçi hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Ulusal düzeyde ve işkolu temelinde örgütlenmiş sendikalar toplumsal olaylar karşısında da tepkilerini göstermekte, ülke demokrasinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

Bunun yanında dün toplantıda bazı meslektaşlarımızın dile getirdiği sosyal diyalog konusunda Türkiye'nin köklü bir geçmişe ve kurumsal yapılara sahip olduğunu belirtmek istiyorum.

Türkiye'de hem Hükümet, işveren ve işçi kesiminin yer aldığı üç taraflı hem de işveren ve işçi kesiminin yer aldığı iki taraflı gelişmiş sosyal diyalog kurumları bulunmaktadır. Ancak, hemen belirtmem gerekir ki, Hükümet bu mekanizmayı sadece dinlemek için kullanmakta ve genelde kendi bildiği politikaları uygulamaktadır.

Biz, sendikal hak ve özgürlükleri değerlendirirken başta İnsan Haklarını, Avrupa Birliği standartlarını ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerini referans noktası olarak kabul ediyoruz. Türkiye'nin, Avrupa Birliği kriterlerine ve onayladığı ILO Sözleşmelerine saygı göstermek zorunda olduğunu söylüyoruz.

Ancak, bu konuda yeterince ilerleme sağlayabilmiş değiliz. Türkiye, sendika kurma ve örgütlenme özgürlükleri ile grev haklarını garanti altına alan 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeleri ihlal ettiği gerekçesiyle geçmiş yıllarda sürekli olarak ILO Aplikasyon Komitesinin gündemine gelmiştir.

Bu durumun başlıca nedenleri arasında örgütlenmenin önündeki yasal engeller, uzun süren işsizlik, kayıt dışı ekonomi, güvencesiz çalıştırma, yetersiz iş güvencesi ve taşeronlaşma yer almaktadır. Ekonomik kriz nedeniyle sendikal haklar üzerinde baskıların artması da etkili olmaktadır.



TES-İŞ'ten •

Ayrıca, işverenler ve özellikle çokuluslu şirketler sendikalara karşı olumsuz tavırlarını sürdürmektedir. Çokuluslu şirketler Türkiye'de sendikalara karşı her zaman Avrupa'daki gibi muamele yapmamaktadır.

Bu noktada, dün Jim Catterson arkadaşımızın sunumunda anlattığı küresel çerçeve anlaşmalarının ve uluslararası dayanışmanın önemi de ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye ILO Konferanslarında verdiği taahhütler doğrultusunda sendikal hakları düzenleyen yeni bir taslak hazırlamıştır. Bu taslak, şu anda Parlamento'dadır ve kanunlaştığı takdirde, ülkemizde endüstriyel ilişkiler ve çalışma yaşamına ciddi değişiklikler getirecektir. Taslağın Parlamento sürecinde alacağı son şekli kesin olarak bilmediğimizden detaya girmeyi doğru bulmuyorum.

Ama genel olarak, üyelik prosedürü, toplu sözleşme süreci ve barajlar, işyeri temsilcilerinin güvenceleri gibi hayati önem taşıyan konularda ciddi değişiklikler olacağını söyleyebilirim. Türkiye'deki sendikacılar olarak bizler, yapılacak yeni kanunun sendikal hak ve özgürlükleri geliştirmesi için çalışıyoruz...”

TES-İŞ Genel Sekreteri Mustafa ŞAHİN, IndustryALL'dan beklentiler konulu panelde ise şunları söyledi:

“ICEM, Uluslararası Metal ve Tekstil Federasyonlarının birleşmesi ile Haziran ayında kurulacak yeni Uluslararası Sanayi Sendikaları Federasyonu- IndustryALL, 20'den fazla Türk sendikasını temsil edecektir. Bu durum birleşmenin önemini bizim açımızdan artırmaktadır.

Yeni federasyondan beklentilerimizi şu an içinde bulunduğumuz durumu küresel ve ulusal düzeylerde kısaca değerlendirerek anlatmaya çalışacağım.

Yaşadığımız küresel ekonomik kri-

zin temel nedeninin adil olmayan gelir dağılımı olduğu açıktır.

Bugün dünyada yaklaşık 1.5 milyar insan hayatını günde 1 Doların altında bir gelirle devam ettirmek zorunda kalmıştır. Küreselleşme hiç şüphesiz, dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğu için sadece yoksulluk getirmiştir. Dünyanın en zengin olan 20%'lik bölümü tüm dünya gelirinin 85%'ini kontrol etmektedir.

Ekonomik krizin başladığı günden bugüne kadar dünyanın en büyük 20 ekonomisi G20 Zirvelerinde belli aralıklarla bir araya gelmektedir. Ancak, iyileşme için belirledikleri politikaların başında ücretleri düşürmek, sosyal hakları aşındırmak, kamu hizmetlerinde kaliteyi düşürmek ve sosyal devleti tahrip etmek gelmektedir.

Krizin asıl nedeni olan bu hatalarda ısrar edilmesi tüm dünyada çatışma ve kargaşayı artırmıştır. Ayrıca, artan yoksulluğun yanında fanatik milliyetçilik, terörizm ve savaşlar da dünyayı her zamankinden daha fazla tehdit eder hale gelmiştir.

Türkiye'deki duruma geçmeden önce sendikamın örgütlü olduğu sektöre ilişkin kısa bir bilgi vermek istiyorum.

Son yıllarda, Türkiye'de özellikle doğal gaz ve hidroelektrik santrallerinin sayısı artmış ve elektrikte kurulu kapasite 1998 - 2009 yılları arasında ikiye katlanarak 23,354 MW iken 44,766 MW olmuştur. Türkiye elektrik sektörü, 1990'lardan önce devlet kuruluştur olan TEK'in hâkimiyetindeyken, bütün enerji sektörü gibi hızlı bir büyüme ve özelleştirme sürecinden geçmiştir. Böylece, artan enerji ve elektrik tüketimi çokuluslu şirketler de dahil olmak üzere yeni oyunculara sektöre çekmiş ve pazarı daha rekabetçi ve örgütlenmesi zor bir duruma getirmiştir.

Bunların yanında, Türkiye'de örgütlenme oranı %7'nin altında seyretmektedir. Sendikaya üye olan işçiler işten çıkarılmakta, güvencesiz istihdam ve

düşük ücretle çalıştırma, kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşma yaygınlaşmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi gelir dağılımı dengesi bozulmuş ve sosyal devlet zayıflamıştır.

Bu olumsuz koşullarda; Türkiye, her güne yeni bir reform tartışmasıyla başlamaktadır. Gündemde olan en önemli iki reform yeni bir Anayasa ve Türkiye'de sendikal haklar ile grev ve lokavt haklarını düzenleyen yeni bir kanun yapılmasıdır.

Bu çerçevede, Türkiye'de endüstriyel ilişkileri ve çalışma hayatının geleceğini belirleyecek olan Toplu İş İlişkileri Kanun Taslağı şu anda Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndedir ve kısa bir süre



içerisinde yasalaşması beklenmektedir.

ICEM, Türkiye'de en aktif uluslararası sendikal örgüt haline gelmiş, işçi hak ve özgürlüklerini korumak ve geliştirmek için verdiğimiz mücadeleye önemli katkılar sunmuştur. Bu nedenle, ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda ve Sayın Kemal Özkan'a emekleri nedeniyle teşekkür etmek istiyorum. Kendileri, Türkiye'de sadece seminerler düzenlemekle kalmamış, aynı zamanda sendikal haklar konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını ziyaret etmiş ve ihlallere karşı yürütülen gösteri ve eylemlere bizzat katılarak her konuda Türk işçileri ile dayanışma içerisinde olduklarını göstermişlerdir.

İnanıyorum ki, yeni uluslararası Federasyon ICEM'in Türkiye'deki misyonunu üstlenecek ve bizleri daha güçlü kılacaktır. Yukarıda değindiğim küresel olumsuzlukları bertaraf etmek ve ulusal düzeyde verdiğimiz mücadeleler çerçevesinde yeni politika ve stratejiler oluşturmak, böylece uluslararası dayanışmayı en üst seviyeye taşımak amacıyla ihtiyaç duyduğumuz yapıyı oluşturacaktır.

Lübnan kısa bir süre önce savaş yaşamış bir ülkedir, bu nedenle Beyrut'ta savaşa karşı sesimizi yükseltmenin ve tüm insanlık için barış çağrısında bulunmanın büyük önem taşıdığına inanıyorum.

Savaşlar ölümlere, yaralanmalara ve acılara sebep olurken, aynı zamanda fabrikaları, yolları ve her türlü altyapı yatırımlarını da tahrip ediyor. Sonuç olarak, Lübnan'da olduğu gibi doktorlar, sanatçılar ve mühendisler gibi vasıflı işçiler de dahil olmak üzere insanlar işyerlerini ve işlerini kaybediyorlar.

Bu çerçevede konuşmamı Türk halkı ve işçilerinin her zaman Lübnan, Filistin, Suriye, Irak, Orta Doğu, Kuzey Afrika ve savaştan zarar gören diğer tüm ülkelerdeki kardeşlerimizle dayanışma içerisinde olacağını söyleyerek bitirmek istiyorum..."





TES-İŞ'ten •

RÖPORTAJ:

TES-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreterliği olarak TES-İŞ Dergimizin bu ve bundan sonraki sayılarında üyelerimizin çalıştığı kurumların yöneticileri ve üyelerimizle söyleşiler yapmayı planladık. İlk olarak İZAYDAŞ ve SEDAŞ'tan başladık. Söyleşilerimiz sırasında sorularımızı içtenlikle cevaplayan İZAYDAŞ Genel Müdürü ve yöneticileri, SEDAŞ Genel Müdürü ve yöneticileri ve İZAYDAŞ ve SEDAŞ'ta çalışan üyelerimize teşekkür ediyoruz.

Türkiye'de İlk Atık Bertaraf Tesisi: İZAYDAŞ



İZAYDAŞ Türkiye'deki ilk atık bertaraf tesisi olarak bir taraftan atıkların bertarafını sağlarken diğer taraftan elektrik enerjisi üreterek atıkları değere dönüştüren örnek bir kuruluş. TES-İŞ Genel Mali Sekreteri Sedat Çokol, TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ferudun Yükselir, TES-İŞ Adapazarı Şube Başkanı İrfan Kabaloğlu ve şube yöneticileri ile İZAYDAŞ'a yaptığımız ziyaret sırasında İZAYDAŞ Genel Müdürü Muhammet Saraç, yöneticileri ve üyelerimiz tarafından çok sıcak karşılan-

dık. 2011 yılındaki tüm zalim rekabete karşın İZAYDAŞ olarak 2011 yılını rekor ciroyla bitirmiş olmanın gururunu yaşayan Muhammet Saraç'la gerçekleştirdiğimiz röportaj şöyle:

İZAYDAŞ olarak sektörünüzde lider bir kuruluşunuz. Çevre teknolojilerini takip ederek çalışmalarınızı sürdürdüğünüzü biliyoruz. Tesisleriniz çalışma alanlarınız ve projeleriniz hakkında bilgi alabilir miyiz?

Şirketimiz 1996 yılında kurulmuş

olup, 1997 yılından beri faaliyetlerine devam etmektedir. Uzun seneler daha faaliyetlerimize devam etmeyi planlıyoruz. 100. yılımızı kutlama şansımız olur inşallah.

Faaliyetlerimiz iki bölümden oluşuyor. Birincisi Kocaeli'ne yönelik, ikincisi tüm Türkiye'ye verdiğimiz hizmetler. Kocaeli'ye yönelik faaliyetlerimiz kapsamında bütün il sınırından sorumluyuz. Köyler de dahil olmak üzere Kocaeli'nde üretilen tüm çöpler



tarafımızdan bertaraf ediliyor. Her gün toplanan 1500-1600 ton düzenli olarak depolama alanlarımızda bertaraf edilmektedir. Kocaeli'ne yönelik ikinci faaliyetimiz ise Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin görevlendirmesiyle İzmit Körfezi'ne giren gemilerin normal faaliyetlerinden açığa çıkan atıklarının alınması ve bertaraf edilmesi. Bu şekilde 12 bin gemi trafiğimiz mevcut. Bir diğer faaliyetimiz Kocaeli sağlık kuruluşlarında toplanan tıbbi atıkların toplanması ve bertaraf edilmesi. Bu şekilde 500'e yakın noktadan tıbbi atıklar toplanmakta. Ayrıca park, bahçe, mezarlık gibi alanların yapılması, doldurulması işlemini de Kocaeli il sınırları içinde yapmaktayız.

Ancak İZAYDAŞ olarak adımızı duyuran faaliyet, sanayiden kaynaklanan atıkların bertaraf edilmesi. Bu konuda tüm Türkiye'ye hizmet veriyoruz. Ama öncelik Kocaeli. Burada kurulmuş olmamız sebebiyle atıklarımızın %90 Marmara Bölgemizden geliyor. Bunun dışında Türkiye'nin dört bir yanından da atıklar geliyor ve bertaraf ediliyor. Tesisimizde patlayıcı ve yanıcı madde, kadavra ile radyoaktif maddeler kabul edilmiyor.

Sanayiden kaynaklı tehlikeli atıkları iki yolla bertaraf ediyoruz. Hangi yolla bertaraf edeceğimize yönetmelik gereği olarak analiz test sonuçlarına göre karar veriyoruz. Yakarak bertaraf sonucu elektrik enerjisi üretiyoruz, yakılamayacak atıklarımızı da tehlikeli atık düzenli depolama alanlarında depolayarak bertaraf ediyoruz.

Biraz da tesisleriniz hakkında bilgi verir misiniz?

Burası Merkez Yerleşkemiz. Burada yakma tesisimiz mevcut. Yakma Tesisimiz Türkiye'de ilk ve teknik olarak tek. Tehlikeli atık depolama alanımız, evsel atık depolama alanlarımız, idari tesislerimiz burada. Bunun dışında Körfez, Gebze, Karamürsel ve Kandıra ilçelerinde aktarma istasyonlarımız mevcut. Derince tesisimizde gemi atıklarının

toplanması faaliyetlerini yürütüyoruz. İki adet gemimiz mevcut. Ayrıca Dilovası ilçesinde depolama alanımız var. Son olarak da hafriyat atıkları ile ilgili olarak şehrin çeşitli bölgelerinde hafriyat alanlarımız bulunmaktadır.

Türkiye'de atık sektörü yeni gelişen bir sektör. Bu konuda Türkiye'de yaşanan gelişmeleri nasıl değerlendiriyorsunuz? Konuyla ilgili kanunları, düzenlemeleri yeterli buluyor musunuz? Sizin önerileriniz, görüşleriniz nelerdir?

2004 yılından itibaren denetimlerde ciddi adımlar atıldı. Şu anda gerek kanun gerekse yönetmelik anlamında iyi tanımlanmış bir yapı mevcut. Tabii ki zaman zaman sıkıntılar yaşanıyor ama sonuçta tanımlanmış bir piyasa var. 17 Aralık 2009 tarihinde Avrupa Birliği Çevre başlığının açılmasıyla da sektör ivme kazandı. Uygulama ve tesisler anlamında yatırıma ihtiyaç var, bu da yavaş yavaş oluyor.

Türkiye'de tekinsiz. Bu konu hakkında bir şeyler söylemek ister misiniz?

Biz Türkiye olarak sanayi alanında gelişmeye karar verdik. Büyümemiz sanayi odaklı geliyor. Sanayi sektöründe geliyorsanız, büyüyorsanız doğal kaynak tüketmeniz gerekiyor. Atık üretmemek lazım. Birinci tercihimiz bu.

Özellikle Tuzla'da 2006 yılında yaşanan olaylardan sonra gelişen hassasiyet nedeniyle kontrol sıklaştınca bizde o tarafa doğru yüklenme oldu. Dolayısıyla ilgili Bakanlık 2007 -2008 yıllarında çimento fabrikalarında katı atık yakma izni verdi. Bu konuda 100'e yakın rakibimizle ciddi rekabet içerisindeyiz. Çok zalim bir rekabet bu. Ama bizim şirketimizin tecrübesi, alt yapısı, güvenilirliği olduğu için ayakta duruyoruz. Gelecek içinde her daim yeni adımlar atıyoruz.

İZAYDAŞ aynı zamanda enerji üretim şirkettir. Bunu niye söylüyorum.

Çünkü şirketimizin bünyesinde halen kullanılmakta olduğu veya planladığı çok sayıda enerji kaynağı var

Sanayiden kaynaklı endüstriyel atıkları yakarak enerji üretiyoruz. Bu bir yenilenebilir enerji. Bu ürettiğimiz enerjiyi TEİAŞ'a veriyoruz. Onlar da Türkiye'ye dağıtıyorlar. Şu anda devreye alma çalışmaları süren biyogaz tesisimiz var. Yakın bir zamanda Türkiye için çalışır hale gelecek. Park ve bahçelerde biçilen çimler, halden gelen atıklar, çevre köylerden gelen hayvan atıkları değerlendirilerek enerji üretiliyor. Rüzgar Tribünü bir tane burda, Bir tane Gebze'de var. Evsel atıkların çürümesinden oluşan metan gazından elektrik elde etmeyi devreye sokacağız. Güneş uygulamalarımız var. Yuvacık Barajı Hidroelektrik projemiz devam ediyor. Evsel atıkları komple bertaraf edip enerjiye çevirme planımız var.

Tüm bu işleri 259 kadrolu çalışanımız yanında güvenlik ve temizlik alanında çalışan 99 arkadaşımızla yapıyoruz. Toplamda 360'e yakın çalışanımız var, 228 arkadaşımız sendika üyesidir.

Örgütlü işçi çalıştırma hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

İşyeri temsilcisi Aysun Saraç: Genel Müdürlüğümüzün görev değişikliğinden sonra örgütlü yapılanma daha oturmuş bir şekilde yürüyor. Bunun için Genel Müdürlüğümüzün de girişimleri oldu. Şu an da sendikalı olması gerekip de sendikalı olmayan arkadaşımız yok.

Kurumunuzun iş sağlığı ve güvenliği politikaları hakkında bilgi verir misiniz?

İş güvenliği ve iş sağlığı bizim için çok önemli. Yasal sorumluluğu olmasına rağmen iş sağlığı kalite belgemiz var. Belge sadece duvarda asılı durmuyor. Tüm gereklerini yerine getiriyoruz. Güncel iş hayatında kullanılan tüm standartları uyguluyoruz. İleriye yönelik birçok planımız da var. Sosyal



TES-İŞ'ten •

Sorumluluk Belgesi, Müşteri Memnuniyeti Standardı, Enerji Verimliliği Standardı. Şirketimiz aynı zamanda KALDER üyesi. Kısacası iş güvenliği konusu özel hassasiyetimiz. En sert tepki vereceğimiz konu iş güvenliği konusu.

Çalışma hayatını ilgilendiren bir çok sorun var. Sizce çözülmesi gereken en önemli sorun hangisidir? Hem iş yeri temsilcimizden, hem de sizden cevap alabilir miyiz?

Aysun Saraç: Bizim için en önemli konu müşteri memnuniyeti. Hem

içerde hem dışarda. Çalışma arkadaşlarımız birbirimizin müşterisi. İçerde yaşadığımız çok büyük bir sorun yok. Olduğunda da Yönetim ile toplanıp orta bir yol bulup, çözümleyebiliyoruz.

Muhammet Saraç: Sorunlar olabilir, oluyor da. Önemli olan konuşarak sorunlara çözüm bulmak Çalışanlar bir sorun olduğunda istediği zaman sendikaya ulaşabiliyor rahatlıkla.

Çalışma hayatına genel olarak baktarsak eğer, yarın bugünden daha iyi olacak. Ekonomimiz büyüyecek. Bundan on yıl önce rakiplerimiz sadece komşularımız iken, şimdi dünya ile

rekabet halindeyiz. Kendimize daha büyük bir cephe açtık. Attığımız her adımda daha çok büyümeyi hedefliyoruz. Bu kadar büyük hedefler ve büyüme beraberinde sorunları da getirecektir. Bunları yokmuş gibi görmek olmaz. Ama hiçbirini çözilemeyecek sorun değil.

Ben Türkiye'de çalışma hayatının en büyük sorununu taşeron işçilik olarak görüyorum. Bizde çalışan taşeronlar İzmit'te taşeron tanımıyla olabilecek şartların en iyisine sahipler. Bizler onların haklarını korumaya çalışıyoruz. Ancak taşeronların kıdem tazminatı devlet güvencesi altına alınmalı.





Kadın-erkek çalışma oranınız nedir?

43 bayan çalışmamız var.

Buradan çalışanlarınıza vermek istediğiniz bir mesaj var mı?

Elbette her insan çalışma ortamında refahın olmasını ister. Bizim hiçbir çalışmamız maaşım yattı mı kaygısı yaşamaz. Yemekhanemiz İzmit'in bir çok lokantasından daha güzeldir. İş kıyafetlerini arkadaşlarımız kendileri beğenirler. Onların rahatı, huzuru ve refahı bizler için çok önemli. Bunun bilinmesini isterim.



Bizden Biri: İhsan Deniz

Dergimizin "Bizden Birinin" köşesinin ilk konuğu renkli kişiliği ile İhsan Deniz oldu.

Dergimizin bu sayısında ilk defa yer verdiğimiz "Bizden Biri" köşesinin ilk konuğu olmanın gururunu ve mutluluğunu yaşadığını ifade eden İhsan Deniz kendisini, çalışma ve özel hayatını tüm samimiyetiyle bize şöyle anlattı:

1960 doğumluyum. Samsun Çarşambalıyım. İş hayatına İZAYDAŞ 'ta 2003 yılında başladım. Ama ilk sigortalı işe başlama tarihim 1974. Dokuz çocuğum var. Yedi erkek, iki kız. Şimdi Türkiye'de sınırlı sayıda çocuk sahibi olduğu için, Türkiye'nin nüfusunu artırmak istedim. En büyük çocuğum 32 yaşında. Evli değil, çalışmıyorum. Şimdiki gençler hayatlarını garanti altına almadan evlenmek istemiyorlar. Herkesin kendi dünyasından bakış açısı farklı hayata. En küçük çocuğum dört yaşında.

Boş zamanlarımda yerel-ulusal gazeteleri okuyorum. Çalışma arkadaşlarımla bazen kamp kuruyoruz. Takım tutmuyorum.

Daha önce çalıştığım bir işyerinde iki yıl görev yaptım. Bir gün rahatsızlandığımda hastaneye gittim. Sigortamın var olduğunu zannediyordum. Hastaneye gittiğimde beni sadece bir gün sigortalı yaptıklarını gördüm. Bu olay benim için gerçekten unutulmazdı.

İZAYDAŞ 'ta çalışmak ayrı bir gurur. Sorunlarımız, sıkıntılarımız tabi ki oluyor. Ama bu çok normal. Önemli olan sorunlarımızı dile getirdiğimizde çözüm yolunun bulunması. Bu konuda hiçbir sıkıntımız yok. İş güvenliğinde İZAYDAŞ çok hassas. Maskemiz, paletimiz, oksijen tüplerimiz, iş kıyafetlerimiz hepsi mevcut. İZAYDAŞ gibi ağır iş koşullarında çalışanların daha ciddi sağlık kontrolünden geçmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sendikamızın düzenlediği eğitimlere önem veriyoruz. Ve katılmaktan mutluluk duyuyoruz. Bağlı bulunduğumuz TES-İŞ Sendikası'nın Adapazarı Şubesi ile ilişkilerimiz çok güzel. Bununla ilgili sizinle de paylaşmak istediğim bir konu var. Bayramın ikinci günüydü ve ben mesaiye gelmiştim. Sabahın 7'si Şube Başkanımız çalışanların bayramını kutluyor, çikolata dağıtıyor. Bayram sabahı eşleriyle, çocuklarıyla kahvaltı yapmak yerine, çalışanlarının yanında olması gerçekten mutluluk verici.





TES-İŞ'ten •

Sakarya, Kocaeli, Bolu, Düzce İllerine Enerji Dağıtım Hizmeti Veren Kuruluş:SEDAŞ



Elektrik dağıtımını yanında dağıtım tesisleri yapmak, işletmek, elektrik tüketicileriyle bağlantı anlaşması yaparak, perakende satış sözleşmesi kapsamında hizmet vermek, elektrik dağıtımında verimli ve kesintisiz hizmet vermekle ilgili çalışmaları yürütmek, enerjinin tüketim tespitini, tahakkukunu ve tahsilatını yapmakla sorumlu olan SEDAŞ'ın 11 Şubat 2009 tarihinde AkCez Enerji Yatırımları Sanayi ve Ticaret A.Ş tarafından %100 hissesi satın alınmıştır. TES-İŞ

Genel Mali Sekreteri Sedat Çokol, TES-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ferudun Yükselir, TES-İŞ Adapazarı Şube Başkanı İrfan Kabaloğlu ve şube yöneticileri ile SEDAŞ'a yaptığımız ziyaret sırasında SEDAŞ İcra Kurulu Başkanı Bekir Sami Güven ve üyelerimiz tarafından çok sıcak karşılandık. Bekir Sami Güven ile gerçekleştirdiğimiz röportaj şöyle:

SEDAŞ olarak çalışmalarınız ve faaliyet alanınız hakkında bligi alabilir miyiz?

SEDAŞ Sakarya Elektrik Dağıtım A.Ş. Sakarya, Kocaeli, Bolu ve Düzce illerini kapsayan toplam 19.421 kilometrekarelik yüzölçümü üzerinde, toplam 4 il, 45 ilçe, 66 Belediye, 1.441 köyde, 3.042.406 nüfusa 24 saat kesintisiz olarak enerji dağıtım hizmeti veren bir kuruluş. Bulunduğumuz bölge Türkiye ekonomisi için çok önemli.

SEDAŞ'ın amacı; elektrik dağıtımını yanında dağıtım tesisleri yapmak, yaptırmak, işletmek ve işletirmek, elektrik tüketicileriyle bağlantı anlaşması yaparak, perakende satış sözleşmesi kapsamında hizmet vermek, elektrik dağıtımında verimli ve kesintisiz hizmet vermekle ilgili çalışmaları yürütmek, enerjinin tüketim tespitini, tahakkukunu ve tahsilatını yapmak. SEDAŞ bilindiği gibi 2009 yılında Özelleştirme İdaresi'nden devir alınarak özelleştirildi.

Özelleştirilme süreci içinde 4-C'ye geçen hiç olmadı. Çalışanlarımız böyle bir mağduriyet yaşamadı.

Özelleştirme sonrası hizmetlerde ne gibi değişiklikler oldu? Neler fark etti?





Abonelerden aldığımız memnuniyetler, şikayetler nasıl değişti?

Özelleştirmenin genel anlamına baktığımız zaman elektrik piyasasındaki liberalleşmeyi ön plana çıkaran bir yapı. Özelleştirme sonrası 4658 sayılı kanuna uygun olarak dağıtım ve perakende anlamında şirketin organizasyonu yapıldı. Bu bir süreç. Bu süreçte SEDAŞ kamudan tam devri gerçekleştirdi. İlk altı ay bir takım sıkıntılar oldu. 21 tane müşteri hizmetleri bölümü oluşturuldu. 1063 trafo merkezimiz var. Bu 1063 trafo merkezinin 102 tanesini uzaktan kumanda edebiliyoruz. 2013 yılında 1063 trafonun hepsini uzaktan izleyebileceğiz.

Kayıp-kaçak oranınız nedir?

Zaten Türkiye genelinde elektrik dağıtım şirketleri içinde SEDAŞ en az kayıp-kaçak oranına sahip.%7 civarında. Bu Avrupa standartlarında bir oran. Zaman içinde bu oran %6.5 a indirilecekti. Devir alındığında da kayıp kaçak oranı aynı idi. Ancak devir alındığında 9 milyar Kw saat enerji satışı vardı. Şimdi bu oran 6 milyar Kw saate düştü.

Aynı zamanda ELDER üyesisiniz. Kurumun faaliyetlerinden bahsedermisiniz?

ELDER 2011-2015 tarife dönemi için önemli atılımlar yaptı. Dağıtım şirketlerinde bir koordinasyon sağladı. Süreci iyi yönetti. Yılda bir toplantı yapan bu dernek en son olarak 3-5 Şubat'ta Abant'ta toplandı. Önümüzdeki dönemin sorunları tartışıldı, yasal düzenlemelerle ilgili bilgi alışverişi yapıldı. Meclise verilen yeni değişiklik önerileri var. Şirketlerdeki faaliyetler için ayrı komisyonlar oluşturuldu. Bu anlamda ELDER önemli işler yapıyor. Daha doğrusu Elektrik dağıtım şirketlerine önderlik yapıyor, sektörün geleceği ile ilgili ciddi şekilde tarife çalışması yapıyor. Dağıtım şirketlerine bu anlamda danışmanlık yapıyor.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki politikalarınız ve görüşleriniz neler?

Bu konuyu çok önemsiyoruz. Sözleşmelerimizde bazı maddelerde ciddi revizyonlar yaptık. Çalışanlarımızın kullandıkları iş kıyafetleri göstermelik değil. Çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği herşeyden önemli bizim için.

İş kazası oranınız nedir?

İş kazası oranı bizde çok düşük. İş kazası bu yıl 9 tane olmuş. Elektrik dağıtım şirketleri arasında iş kazası en az bizdedir. Sahada ciddi şekilde kalite bi-



rimi oluşturduk. Kalite birimimiz altında bu işleri takip ediyoruz.

Sizce çalışma hayatı içerisinde yaşanan en önemli sorun nedir. Öncelikle olarak hangi konu üzerinde çalışılmalı?

Bizim sektörümüzde en önemli sorun taşeron sorunu. Bu sorun çözülmeden tam anlamıyla kalitenin yakalanabileceğini düşünmüyorum.

Son olarak sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı? Çalışanlarınıza ne mesaj vermek istersiniz?

Elektrik dağıtım şirketlerinin özelleştirilmesi bir anlamda kaliteyi ön plana çıkarmak, rekabeti artırmak amacıyla yapıldı. Çalışanlarımız açısından da bu bunu yaratmaya ve korumaya çalışıyoruz. Enerji sektörü önemli bir sektör. Belli eğitimlerden geçilmesi gerekiyor. Usta çırak eğitiminin iyi olması gerekiyor. Biz bu sektörde görev alan arkadaşlara kendilerini iyi geliştirmelerini istiyoruz. Kalıcı olmalarını istiyoruz.

Bizden Biri: İlyas Sarı

Dergimizin "Bizden Birinin" köşesinin ikinci konuğu İlyas Sarı. İlyas Sarı çalışma ve özel hayatını bize şöyle anlattı.

Ben 1982 doğumluyum Evliyim ve 2 çocuğum var. Biri 6 aylık, biri 6 yaşında. SEDAŞ'ta çalışma hayatım 2004 yılının Aralık ayında başladı. 7 seneden beri burada çalışıyorum.

Çalışma ortamımız çok güzel. Hepimiz birbirimizle kardeş gibiyiz. Bir çok şeyi paylaşıyoruz.

Bizler sendikaliyiz. Ancak sendikali olmayan arkadaşlarımız da var. Sendikali olmanın avantajlarını yaşıyoruz. Bizler haklarımızı alırken, sendikası arkadaşlarımız haklarını alamıyorlar. Maaş zamları iş kanununa göre. Sendikası arkadaşlarımızın çalışma şartları daha ağır. Bizler fazla mesai alırken, onlar fazla mesai ücreti almıyorlar. İşin gerçek sahibi gibi hissedemiyorlar kendilerini.

Sendikamız tarafından verilen eğitimlere katılıyoruz. Ve eğitimlerin faydası kesinlikle çok fazla. Bizi ilgilendiren kanunlar ve haklar konusunda bilgilendirilmek güzel.

Gerek Genel Merkez, gerekse Şubemizle ilişkilerimiz oldukça iyi.

Çalışma hayatında aslında bir çok sorun var, ama en önemlisi bence taşeron işçilik. Aramızda çalışan taşeron arkadaşların sıkıntılarını görüyoruz. Özellikle arıza servisi taşeronda. Bununla ilgili ciddi sıkıntılar yaşanıyor. Arzumuz bu problemlerin bir an önce çözülmesi.



TES-İŞ'ten Dünya Kadınlar Günü Açıklaması

TES-İŞ Yönetim Kurulu 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle bir açıklama yaptı.

Açıklamada şunlara yer verildi:

“Dünyamızın ulaştığı ekonomik ve sosyal gelişmişlik, “kadın sorunu” gibi bir olgunun ortadan kalkmış olmasını gerektirirken, kadınlar, bugün dünyanın bir çok ülkesinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta, ekonomik ve sosyal olarak mağduriyetleri devam ettirilmektedir.

Ülkemizde, çalışan erkek ve kadınların yaygınlaşan taşeronlaşma, esnek çalışma biçimleri, kayıt dışı ekonomi, güvencesiz istihdam başta olmak üzere çözüm bekleyen bir çok sorunu bulunmaktadır. Ancak kadınlarımız bu sorunları katmerli olarak yaşamakta, kadın

iş gücü, “ucuz emeğin”, “kayıt dışının”, “merdiven altı ekonominin”, “güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinin” en önemli unsurunu oluşturmaktadır.

Toplumda var olan “cinsiyet ayrımcı” yaklaşım, kadınların her alanda mağduriyetini artırmakta, cinsel taciz, töre cinayetleri ve kadına karşı şiddet, karşı karşıya bulunduğumuz önemli sorunları oluşturmaktadır.

Ülkemizin bazı bölgelerinde yaygın olan erken evlendirme ve kız çocuklarının okula gönderilmemesi yaklaşımı, ülkemizdeki kadın sorununun temellerinden birini oluşturmakta, bu yaklaşımlarla kadınların geleceği daha çok kükken karartılmaktadır.

Ülkemiz, kadınların karşı karşıya bulunduğu tüm dezavantajlı durumların giderilmesi için her türlü önlemi almalı, gerekli yasal düzenlemeler tüm ayrıntılar gözetilerek yapılmalı ve hayata geçirilmelidir. Kadınları üretim sürecinin dışında gören anlayışlarla mücadele edilmeli, kadınların emekleriyle ülke ekonomisine daha çok katkı vermesinin önü açılmalıdır. Çalışan kadının aynı zamanda bir “anne” olabileceği gözetilerek, çocuk bakımı sorunu çalışan işçi sayısına bakılmaksızın açılacak kreşlerle çözülmeli, yaşlı ve hasta bakımında devlet kurumlarının sorumluluğu olmalıdır.

Kız çocuklarının okutulması için çeşitli kurum ve kuruluşlarca başlatılan sosyal projeler artırılmalı, cinsiyet ayrımcılığının kökünün kurutulması için eğitim kurumları en aktif bir biçimde harekete geçirilmeli, yetişkinlerin eğitimi için de çeşitli sosyal sorumluluk projeleri uygulanmalıdır.

Kadınların, emek ve meslek örgütlerinde, siyasi partilerde, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde daha çok yer almaları ve toplumun yönetim sürecine daha aktif katılmaları, ülkemizin geleceği açısından elzemdir. Çünkü sorunlara en gerçekçi çözüm, ancak ve ancak kadın-erkek omuz omuza verdiğinde bulunabilir.

Bu anlayış ve umutla TES-İŞ olarak başta kadın çalışanlarımız olmak üzere dünyadaki ve Türkiye’deki tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor, onlara şükranlarımızı, sevgilerimizi, saygılarımızı sunuyoruz.”



TES-İŞ: “İş Kazaları Kader Değildir”

TES-İŞ Yönetim Kurulu İstanbul Esenyurt’ta bir alışveriş merkezinin inşaatında çalışan 11 işçinin yanarak ve dumandan zehirlenerek yaşamını yitirmesi ile ilgili bir açıklama yaptı. Açıklama şunlara yer verildi:

“İstanbul Esenyurt’ta bir alışveriş merkezinin inşaatında çalışan işçilerin yatakhane olarak kullandığı çadırlarda çıkan yangında 11 işçimizin yanarak ve dumandan zehirlenerek yaşamını yitirmesi TES-İŞ topluluğunda büyük üzüntüye neden olmuştur.

Meydana gelen elim hadise bir kez daha göstermiştir ki, Türkiye’de işçilerimize sağlıksız ve güvenliksiz bir çalışma ortamı dayatılmaktadır. Taşeronlaşmanın ve kayıtdışı ekonominin varolduğu bir yapıda, işçiler, örgütlenme hakkından yoksun ve sağlıksız ortamlarda, ko-

rumasız ve istismara açık olarak çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

İnşaat işkolu risk ve tehlikelerin en fazla olduğu iş kolların başında gelmektedir. Ülkemizde çok sayıda inşaat işletmesi gözetim ve denetim olmaksızın kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Bu iş kolumuzda iş güvenliği önlemlerinin tam olarak uygulanmasını sağlamak için etkin denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Yaptırımlar etkin ve caydırıcı olmalıdır. Unutulmamalıdır ki iş kazaları kader değildir ve önlenabilir.

TES-İŞ, hayatını kaybeden işçilerimize Allah'tan rahmet, ailelerine başsağlığı ve sabır dilemektedir."



TES-İŞ: İş Kazası Değil, İş Cinayeti

TES-İŞ Yönetim Kurulu, Erzurum'da hayatını kaybeden ve TEDAŞ'ta çalışan beş işçi için bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

Erzurum TEDAŞ'ta çalışan beş işçinin elektrik direğindeki arızayı gidermek için gölete açılmaları ve bir dizi tedbirsizlik ve ihmal sonucunda feci şekilde hayatını kaybetmesi kamu vicdanını yaralamış, ülkemiz açısından utanç verici bir iş cinayetinin daha yaşanmasına neden olmuştur.

Hayatını kaybeden işçilerden Mustafa Arifoğlu TES-İŞ üyesi, Feridun Öztürk, Ahmet Sait Turan, Rıdvan Takım ve Şahin Baykal ise taşeron işçisidir. Asıl işin taşeron firmaya yaptırılmasının sakıncalarının bir kez daha yaşandığı bu hadise ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği bilinci ve önlemlerindeki ciddi zafiyeti bir kez daha gün yüzüne çıkarmıştır.

TES-İŞ, işçilerimizi buz tutmuş gölete tedbirsiz gönderen, kurtarma çalışmalarında gecikmeye neden olan ve buzlu suyun içinde çırpına çırpına ha-

yatlarını kaybetmelerine neden olanların bir an önce tespit edilmesi ve gerekli cezaya çarptırılmalarını istemekte, bu feci olayın takipçisi olacağını bildirmektedir.

TES-İŞ, olayda hayatını kaybeden işçilerimize Allah'tan rahmet, ailelerine ve sevenlerine başsağlığı dilemektedir."



TES-İŞ'ten 23 Nisan Kutlaması

TES-İŞ Yönetim Kurulu, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı nedeniyle bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

"23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı dünyadaki ilk ve tek çocuk bayramıdır. Bu günü dünya çocukları ile birlikte sevgi ve kardeşlik duyguları içinde kutlayan çocuklarımız, inanıyoruz ki barış dolu yepyeni bir dünyanın temellerini atacak, ülkemizin çağdaş uygarlık yolundaki yürüyüşünü kararlılımlarla sürdürecektir. Yeni fıkirlere açık, üretken, çalışkan, demokrasiye, bilime bağlı olarak yetişen her nesil ülkemizi medeniyet yarışında daha da ileriye götürecektir.

92 yıl önce 23 Nisan'da Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılışı ile Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin temelleri atılmış, Mustafa Kemal Atatürk'ün 23 Nisan'ı Çocuklara armağan etmesiyle TBMM'nin varlığı ve ülkemizin geleceği ülkenin yarınlarda söz sahibi olacak çocuklarımıza emanet edilmiştir.

Çocuklarımızın bugün ve yarınlarında başarılı olabilmeleri cumhuriyet bilincinin yerleştirilmesi, çağdaş eğitim olanaklarının geliştirilmesi, sağlıklı yaşam koşullarının oluşturulması ve çocuklarımızın sevgi, barış, kardeşlik, hoşgörü ortamında yetiştirilmesi ile mümkündür. Bizlere düşen görev, böyle bir ortamı çocuklarımız için oluşturmak ve Türkiye'nin aydınlık yarınları için

bugünden ışık yakmaktır.

Bu duygu ve düşüncelerle milletin ve çocuklarımızın 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nı kutluyor, başta Ulu Önder Atatürk ve silah arkadaşları olmak üzere, Birinci Meclis'in kurucu üyeleri ile tüm şehit ve gazilerini saygı ve rahmetle anıyoruz."



TES-İŞ'ten 19 Mayıs Mesajı

TES-İŞ Yönetim Kurulu 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı nedeniyle bir açıklama yaptı.

Açıklamada şunlara yer verildi:

"19 Mayıs, ülkesinin işgalini kabul etmeyen milletimizin Mustafa Kemal Atatürk öncülüğünde kaderini değiştirdiği mücadelenin ilk adımıdır. Milletimiz yokluklar içerisinde verdiği bu mücadelede, Atatürk'ün etrafında kenetlenerek, birlik ve beraberlik içinde zaferin destanını yazmıştır.

19 Mayıs Cumhuriyetimizin ilan edilmesine giden yolun başlangıcı olmuştur. Milletimizin kanıyla, canıyla verdiği mücadelenin sonucu kurulan Cumhuriyet gençliğe emanet edilmiştir. Bu kutsal emaneti korumak ve yaşatmak, gelecek nesillere en iyi şekilde aktarmak, gençlerimizin en başta gelen görev ve sorumluluğudur.

Bugünkü sorunlarımızın çözümü, 19 Mayıs 1919'da başlatılan bağımsız ve güçlü bir ülkenin doğuşuna dönüşen düşüncede saklıdır. Gençlerimizin demokrasiye, özgürlüklere bağlı, hukuka ve insan haklarına saygılı, kendine güvenen ve çözüm üreten bireyler olması hepimizin ortak arzusudur.

Aziz Atatürk'ü, Kurtuluş Savaşı'nın tüm kahramanlarını, şehitlerimizi ve gazilerimizi saygı ve gönül borcuyla anıyor, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nı kutluyoruz."

*Kaz Dağları'nın yeşili ve Ege'nin mavisinin
buluştuğu 40 dönümlük kamp arazisi
üzerine kurulu Balıkesir'in Güre Bölgesi'nde
bulunan bu tesis denize sıfır olarak
konumlandırılmıştır. 2003 yılında TES-İŞ
Sendikası tarafından alınan bu tesis, 2009
yılında da TES-İŞ üyelerinin hizmetine açılmıştır.*

Kaz Dağları'nın Yeşili ve Ege'nin Mavisinin Buluştuğu Nokta

Balıkesir'in Güre Bölgesi'nde Bir Cennet

adriana
hotel de luxe





adrina

health & spa

hotel de luxe

★★★★★

Kaz Dağları'nın yeşili ve Ege'nin mavisinin bu-
luştugu 40 dönümlük
kamp arazisi üzerine ku-
rulu Balıkesir'in Güre
Bölgesi'nde bulunan bu tesis denize sıfır
olarak konumlandırılmıştır. 2003 yılında
TES-İŞ Sendikası tarafından alınan bu
tesis, 2009 yılında da TES-İŞ üyelerinin
hizmetine açılmıştır.

Tesisin bulunduğu alan Güre'nin bi-
linen tarihi M.Ö. 200 yılına dayanmakta,
antik çağ yıllarında kutsal ve şifa dağıtan
kent olarak tarihte yer almaktadır. Yunan

mitolojisinde pek çok efsaneye ev sahip-
liği yapmıştır.

Orman havası; Kuzey Ege Denizi'nin
iyotlu ve oksijen yoğunluğu ile birleşin-
ce, bölgede oksijen çadırı oluşturmaktadı-
r. Bu özelliği Kaz Dağları'nı dünyanın
en zengin ikinci oksijen bölgesi yapmış-
tır.

Adrina Otel'in modern ve sade ton-
larda dizayn edilmiş toplamda 246 odası
mevcuttur. Elektronik kapı kilit sistemi,
merkezi ısıtma ve soğutma, LCD ekran
TV, elektronik kasa, kablolu-kablosuz

internet erişim hizmeti, direkt hatlı te-
lefon, saç kurutma makinesi ve mini
bar ile donatılmış odalar deniz, havuz ve
Kaz Dağı manzaralıdır.

Otel, Türk ve Dünya mutfağının en
özel tatlarının yer aldığı üç farklı resto-
rantiyla konuklarını ağırlamaktadır.

Beş bin metrekare alan üzerine ku-
rulu iki katlı Health&Spa Merkezi'nde
termal ve spa uygulamaları aynı anda
yapılabilmektedir. Antik çağlardan bu
yana şifa dağıtan Güre termal suyu,
banyo içme ve solunum kürü olarak
kullanılması durumunda özellikle kro-
nikleşmiş pek çok hastalığı tedavi edici
niteliktedir.

Banyo kürü kullanımı; romatizmal
hastalıklar, kronik bel ağrısı, egzama ve
akne tedavisinde, yumuşak doku has-



talıklarının tedavisinde tamamlayıcı tedavi unsuru olarak, ortopedik operasyonlar, beyin ve sinir cerrahisi sonrası gibi uzun süre hareketsiz kalma durumlarında mobilizasyon çalışmalarında kronik dönemdeki seçilmiş nörolojik rahatsızlıklarda rehabilitasyon amacıyla, genel stres bozukluklarında ve spor yaralanmalarında tamamlayıcı tedavi unsuru olarak ve cilt rahatsızlıklarına iyi gelmektedir.

İçme kürü kullanımı; kolesterol ve şeker dengeleme, çocuklarda ve gençlerde diş çürüklerinin önlenmesi, hamile ve yetişkinlerde florür eksikliğine, soluma kürü kullanımı; astım, kronik bronşit, faranjit, larenjit ve sinüzit tedavisine iyi gelmektedir. Adrina Health&SPA'da iki adet büyük termal havuz, terapi havuzları, saunalar, buhar odaları, Türk

hamamları ve kişiye özel 34 adet banyo bulunmaktadır.

Bu muhteşem tesisten TES-İŞ Sendikası üyelerinin farklı şartlarda faydalanabilme imkanı vardır.

Üyeler otelden tam pansiyon konaklama konseptinde hizmet almaktadırlar. Tam pansiyon konaklama konsepti; açık büfe sabah kahvaltısı, açık büfe öğle yemeği, açık büfe akşam yemeği, yemeklerde kişi başı bir adet su ve mini barlarda günlük kişi başı bir adet su olarak belirlenmiştir. Sendika üyeleri ve 1. derece yakınları için tek kişilik oda fiyatı 95 TL, çift kişilik oda fiyatı 130 TL, üç kişilik oda fiyatı 185 TL'dir. Çocuk indirimleri 0-6 yaş ücretsiz, 7-12 yaş % 50 indirimlidir. Çocuk indirimleri aynı odada 2 yetişkin yanında konaklayan 2 çocuk için uygulanmaktadır.

Üyeler otelin health & spa bölümünde yer alan ıslak alan (termal havuzlar, türk hamamları, saunalar, buhar odaları), fitness salonu, tenis kortu, masa tenisi, plaj, açık ve kapalı otoparkından ücretsiz olarak faydalanabilmektedir.

Yine sendika üyelerine tüm extra harcamalarına (alkollü, alkolsüz içecekler, meşrubat, dondurma, pasta, kuru temizleme, masaj, kese vb.) %20, suite oda konaklamalarında afişe satış fiyatlarından % 30 indirim uygulanmaktadır.

Üyeler, TES-İŞ Sendikası'nın bağlı olduğu şubelere müracaat ederek Adrina Otel'de konaklayabilirler. Müracaat formu ile birlikte toplam konaklama bedelinin % 25'lik tutarını gösteren banka dekontlarının da gönderilmesi gerekmektedir. Emekli üyelerde aynı şartlardan faydalanabilmektedir.



TÜRK-İŞ'ten



**1 Mayıs Uluslararası Birlik Mücadele ve Dayanışma Günü
Coşkuyla Kutlandı**



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı



**Mustafa Kumlu: "Kim TÜRK-İŞ'i Anlayabildiyse, Türkiye'yi de
Anlayabilmiş Demektir"**



Türkiye - AB Karma İştişare Komitesi 30. Toplantısı Gerçekleşti



IndustriALL Kuruldu



**Genel Başkan Mustafa Kumlu: "Bizlere düşen görev, 'ayrı düştüğümüz
noktaları değil, 'birleşebildiğimiz noktaları' ön plana çıkarıp, asgari müştereklerde
bir araya gelmeyi başarabilmektir."**



TÜRK-İŞ'ten CHP Liderine Tepki



ILO'nun 101. Konferansı Toplandı



TÜRK-İŞ'ten İftira Haberlerine Tekzip



**"Türkiye'de Düzensiz ve
Güvencesiz İstihdam Konferansı" Yapıldı**



**Genel Başkan Mustafa Kumlu: Adalet ve Barış Ancak ve Ancak
Kadına Yapılan Negatif Ayrımcılığın Son Bulmasıyla Sağlanabilir**



TÜRK-İŞ Basın Açıklamaları



1

Genel Başkan Mustafa Kumlu: Emeğin ve Onun Çıkarlarına Uzanan Ellerin Boşta Kalması İçin Her Türlü Mücadelede TÜRK-İŞ Olarak En Ön Safta Olduk, Olmaya da Devam Edeceğiz.

MAYIS **Uluslararası** **Birlik** **Mücadele ve** **Dayanışma** **Günü** **Coşkuyla** **Kutlandı**





TÜRK-İŞ, 1 Mayıs Uluslararası Birlik Mücadele ve Dayanışma Günü'nü tüm Türkiye'de coşkuyla kutladı.

TÜRK-İŞ'in merkezi kutlaması Bursa Kent Meydanı'nda Türkiye Kamu-Sen ile diğer emek ve meslek örgütlerinin katılımı ile gerçekleşti. Türkiye'nin diğer il ve bölgelerinde ise, kutlamalar, ortaklaşılabilir emek ve meslek örgütleriyle hayata geçirildi.

1 Mayıs kutlamaları için Bursa ve çevre illerden gelen işçiler, sabahın erken saatlerinde Atatürk Stadı çevresinde toplanmaya başladı. Daha sonra burada kortej oluşturularak, Kent Meydanı'na doğru yürüyüşe geçildi. Kutlamada, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı İsmail Konuk birer konuşma yaptı. 1 Mayıs Mitingine TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri, TES-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri ve TES-İŞ Sendikası Şube Başkanları, TÜRK-İŞ'e bağlı diğer sendikaların yöneticileri, TÜRK-İŞ Eski Genel Başkanı Bayram Meral ve Salih Kılıç, TÜRK-İŞ Eski Genel Mali Sekreteri Enver Toçoğlu'da katıldı.

Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptığı konuşmada, meydanlarda yükselen sesin halkın sesi olduğunu, yığınlaşma, umutsuzluğa yer olmadığını söyleyerek, emeğin ve onun çıkarlarına uzanan ellerin boşa kalması için TÜRK-İŞ olarak en ön safta olduklarını ve olmaya devam edeceklerini ifade etti.

Genel Başkan Mustafa Kumlu konuşmasında şunları söyledi:

"Bugün emeğin bayramı, sizin bayramınız. Bu anlamlı güzel günde, el ele, yürek yüreğe olmak için, sorunlarınızı dile getirmek için Bursa Kent Meydanı'nda toplandınız. Bu alana tek bir yumruk, sloganlarınızla, taleplerinizle geldiniz. Özleminiz, ekmek, barış özgürlük, iş, aş, kardeşlik. Bugün burada, Bursa'nın, Türkiye'nin yüzünü güldürüyorsunuz, emekçilerin el ele kol kola dostluk içinde kucaklaşmasının destanını yazıyorsunuz.

Kutlu olsun değerli arkadaşlarım. Bayramınız Kutlu olsun!

1 Mayıs Türkiye'de yasaktı. Sizler yıllarca bu meydanlardan 1 Mayısın bayram ve tatil ilan edilmesini istediniz. 2009 yılında 1 Mayıs bayram ve tatil oldu. 2010 yılında ise yasaklı olan Taksim Meydanı kutlamalara açıldı.

Bu nasıl oldu?

Biz çok uğraştık ama 1 Mayıs'ı bayram ve tatil ettiren sizlerin mücadelesi!

Yılmadınız, yasaklı dönemlerde de her 1 Mayıs'ta alanlarda oldunuz.

Taksim yasağı da sizlerin, siz emekçilerin mücadelesi ile kaldırıldı.

Yine sizler sayesinde Türkiye'nin her yeri Taksim haline geldi. Bu nedenledir ki biz TÜRK-İŞ ve Türkiye Kamu Sen olarak bugün Bursa Kent Meydanı'nda sizlerle. Türkiye'nin her yeri gibi bu alanı da Taksim haline getiren sizleri selamlamak, kutlamak için buradayız. Sağ olun, var olun. Biz bir olduğumuzda, el ele gönül gönüle verdiğimizde, bugün reddedilen her şey, yarın kabul edilecektir, bunu bilin.

Değerli Kardeşlerim, soruyorum size, açlık bizim kaderimiz mi? Elbette hayır!

Yoksulluk bizim kaderimiz mi? Elbette hayır!

İşsizlik bizim kaderimiz mi? Elbette hayır!

Cinayet haline gelen iş kazalarında hayatımızı kaybetmek bizim kaderimiz mi?

Elbette Hayır!

Bugün dünyanın her yerinde emekçiler bunların kader olmadığını haykırıyor. Dünyada, herkese yetecek kadar aş varken, iş varken, niçin açlığın ve yoksulluğun kol gezdiğinin hesabını soruyor. Bugün dünyanın her yerinde emekçiler, sermayenin, yoksulluğa, işsizliğe, savaşlara neden olan aç gözlülüğünü protesto ediyor.

İsyan ediyoruz değerli kardeşlerim, ülkemizdeki güvencesiz çalışma biçimlerine isyan ediyoruz. İşsizliğe, yoksulluğa, adaletsizliklere isyan ediyoruz. Sosyal devletin gün geçtikçe budanmasına isyan ediyoruz.

Bizler ne istiyoruz?

Bizler, üreten, alın terinin baş tacı edildiği, özgürce örgütlenebildiğimiz, yasakların olmadığı bir Türkiye istiyoruz. Kazandığımızla geçinebilmek, gelecek kaygısı duymadan ülkemiz için alın teri dökmek istiyoruz. Çocuklarımızı okutmak, onları sağlıklı büyütme, memleketimiz için çalışmak istiyoruz. Bizim, bu memleketin ürettiği her değerinde nesilden nesile devrettiğimiz çalışkanlığımız, fedakarlığımız, demokrasiye olan aşkımız, alın terimiz var.

Ama ilk fırsatta işsiz, aşız, umutsuz, kapıya bırakılan bizler oluyoruz. Her fırsatta sağlık hakkına, eğitim hakkına, kıdem tazminatı hakkına, insanca çalışma hakkına, sendikalaşma hakkına göz dikilen bizler oluyoruz. Haklarımıza saldırıyorlar.

Bunları kabul edecek miyiz kardeşlerimiz? Etmiyoruz, etmeyeceğiz!

Değerli Kardeşlerim, birlikteliğimizin şölen haline geldiği bu alanda verilen mesajlar Hükümet tarafından iyi anlaşılmalıdır. Hükümet, emekçilerin sefaletinin kimseye refah getirmeyece-



TÜRK-İŞ'ten

ği iyi bilmelidir.

Bu ülkenin gerçek sahibi bizleriz. Hükümetlere düşen görev hiç vakit kaybetmeden taleplerimizi dikkate almak, gereğini yapmaktır.

1 Mayıs barış günüdür, 1 Mayıs kardeşlik günüdür. Bugün burada, insanlığı savaşa sürükleyenleri; paranın ve silahların gücüyle, kendi çıkarları için, çoluk çocuk demeden dünyayı kan gölüne çevirenleri lanetliyoruz.

Bugün Türkiye şehit haberleriyle kan ağlıyor. Bunun nedeni terör. Terör bir insanlık suçudur ve terör örgütünün yaptığı her saldırı TÜRK-İŞ tarafından, milletimiz tarafından nefretle lanetlenmektedir.

Bizim, şer odaklarının ve onlara destek veren güçlerin milletimizin ve devletimizin güçlü iradesi karşısında yok olup gideceklerine olan inancımız

tamdır.

Allahın izniyle bu terör belasının üzerinden hep birlikte geleceğiz. Millet olarak kardeşlik, barış içinde kucaklaşacağız.

Küreselleşme, dediler, artık paranın yeri yurdu yok dediler.

Ama ne oldu?

Zenginlik ve refah küreselleşti mi? Hayır!

Ne küreselleşti?

Yoksulluk küreselleşti, işsizlik küreselleşti. Mutsuzluk, acı küreselleşti.

Özelleştirmelerle kaynaklarımız çar çur edildi; sağlık, eğitim paralı hale getirildi, haklarımız budandı. Esnek, kuralsız çalışma biçimleri, taşeronluk küreselleşti.

Kriz küreselleşti, kriz!

Amerika'da bir kriz çıktı, tüm dünyaya yayıldı.

Krizin nedeni, dünyanın aç gözlü para babaları.

Bakın!

Ulusal İstihdam Stratejisi diye bir şey çıkardılar. İşsizliği önleyeceklermiş. İşsizliği önlemek için ne yapmak istiyorlar? Kıdem tazminatı hakkımızı budamak, esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmak, asgari ücreti bölgeselleştirmek, kiralık işçilik düzenlemesini getirmek istiyorlar ve daha neler neler.

Kıdem tazminatımıza el uzatılmasını kabul edecek miyiz? Etmeyeceğiz!

Kıdem tazminatımıza el uzatılırsa ne yapacağız? Genel grev yapacağız, genel grev!

Peki... Esnek çalışma biçimleriyle köleştirilmeyi kabul edecek miyiz?



Etmeyeceğiz...

Asgari ücretin bölgeselleşmesini kabul edecek miyiz? Etmeyeceğiz...

Tüm bunlara ve haklarımıza yönelik diğer saldırılara karşı hep birlikte direnecek miyiz? Direneceğiz arkadaşlar! El ele kol kola yürek yüreğe tüm bunlara karşı koyacağız.

Var mı öyle işçileri, emeği ile geçinenleri sefaletle baş başa bırakmak?

Ey Hükümet sana sesleniyorum;

Yoksulluğu açlığı önle, işsize iş yarat, iş güvencesini, sosyal adaleti, adil bölüşümü sağla.

Taşeronluğu, cinayet haline gelen iş kazalarını engelle.

İşsizlik sigortası fonundaki paralarımıza dokunma. Esnek çalışma biçimlerinden vazgeç.

Kayıtdışı ekonomiye karşı mücadele ver.

Vergi adaletsizliğine son ver.

Her sorunun çözümünü işçinin, kamu emekçisinin, emeklinin sofrasında, haklarında görmekten vazgeç.

Unutma ki bu ülke emekçilerin omuzları üzerinde yükseliyor.

Bizler sınır karakollarında, vatan savunmasında ölmek dahil, üzerimize düşen her görevi layıkıyla yapmıyor muyuz?

Evet! Yapıyoruz!

Öyleyse, Türkiye'nin ürettiği her değerden adil bir pay almak da bizim hakkımız.

Bir de şu çok iyi bilinsin ki, emeği ile geçinenler, haklarına el uzatanları, çocuklarının geleceğini karartanları, acı ve mutsuzluk yaratanları asla affet-

mez.

Affeder miyiz arkadaşlar?

Affetmeyiz!

Demokrasi bizim ekmeğimiz suyumuz. Demokrasi bizim toprağımız, havamız. Biliyoruz ki, demokrasi yoksa biz de yokuz. Demokrasi, emeğin üzerinden yükselen rejimin adıdır. Demokrasiye hiç kimse sahip çıkmasa bile, onun bir sahibi vardır. Onun sahibi biziz! Onun için Anayasa'nın, yasaların değişmesini istiyor, yapılacak değişikliklerle 12 Eylül'ün tüm izlerinin silinmesini talep ediyoruz.

Evet! Anayasa değişmeli, çalışma hayatını düzenleyen yasalar değişmeli ve emeğin özgür ve güçlü olmasının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

Türkiye'yi yönetenlerin temel hedefi özgürlükçü ve çoğulcu demokrasinin





TÜRK-İŞ'ten

sınırlarını genişletmek olmalıdır.

Toplumsal barış ve huzurun sağlanması için uzlaşma, hoşgörü ve bir arada yaşama kültürünün geliştirilmesi için çaba gösterilmelidir.

Emekçilerin çıkarları savaşta değil barıştadır. Atatürk'ün "yurtta sulh, cihanda sulh" şiarı rehber edinilmelidir.

Türkiye Cumhuriyeti Devletinin tüm kurumları hukuk devleti anlayışıyla hareket etmelidir.

Biz bunu istiyor, Türkiye'nin anti demokratik tüm sabıklarından arınmasını bekliyoruz.

Bugün işçiler memurlar emekliler, işsizler, kazanılmış haklarını kaybetmek için, işsizliğe ve yoksulluğa hayır demek için, daha çok demokrasi, daha çok özgürlük için bu meydanı doldurmuştur.

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bay-

ramında bu meydandan yükselen ses, halkın sesidir.

Yılgınlığa umutsuzluğa yer yok! Bu ülkenin gerçek sahibi bizleriz.

Hükümete düşen görev vurdum duymazlıktan vaz geçip, artık hiç vakit kaybetmeden taleplerimizi dikkate almak, gereğini yapmaktır.

Hiç merak etmeyin! Bu ülkede TÜRK-İŞ var. Sizler varsınız. Emeğe ve onun çıkarlarına uzanan ellerin boşa kalması için her türlü mücadelede en ön safta olduk, olmaya da devam edeceğiz.

TÜRK-İŞ birleştirendir.

TÜRK-İŞ emek örgütleri arasındaki birlikteliği sağlayabilmek için bugüne kadar her türlü girişimde bulunmuş, gerektiğinde fedakarlık yapmıştır.

Uzlaşma için fedakarlık mı?

Tamam!

Ama dayatma mı var?

İşte orada herkes dursun.

TÜRK-İŞ, ne onun peşine takılır, ne bunun. TÜRK-İŞ tabanının sesini dinler. Rotasını ona göre belirler. Ve de herkes bilir ki, bu ülkede, bu güne kadar yapılan her güçlü eylemin önünde TÜRK-İŞ olmuştur, olmaya da devam edecektir.

TÜRK-İŞ bugün Bursa Kent Meydanı'nda sizinle beraber.

Bursa bir işçi kenti.

TÜRK-İŞ kurulduğundan bu güne kadar Bursada yaygın bir şekilde örgütlü.

Burada TÜRK Metal var, sizler varsınız.

TÜRK-İŞ ve TÜRK-METAL her zaman sizlerle birlikte var olacaktır. Sizler her zaman olduğu gibi TÜRK-İŞ'e sahip çıkacaksınız.

Bu meydanları "TÜRK-İŞ nerede





biz oradayız” diye inleteceksiniz.

Bursa'nın büyümesini, uluslar arası yatırımların yapılmasını engellemek isteyen, yabancı sermayedarın oyuncuğu sıfırcı sendikanın peşine takılmayacağı'nızı biliyorum.

Bu bayrama ulaşabilmek için dünyada ve Türkiye'de kaybettiğimiz canlara, selam olsun.

Bursa Kent Meydanı'nı demokrasi alanı haline getiren, yeşil Bursa'nın yüzünü ağartan siz yiğit kardeşlerime selam olsun.

Bursa Kent Meydanı'ndan Dünya'nın ve Türkiye'nin 1 Mayıs alanlarında ki coşkulu kutlamalara selam olsun.

İş kazalarında yitirdiğimiz emekçi kardeşlerimize selam olsun, ruhları şad olsun.

Hepinizin ve emeğe gönül vermiş herkesin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı'nı kutluyor, sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum.”



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı

**TÜRK-İŞ: Kıdem
Tazminatında Hak
Kaybına Yol Açacak
Bir Uygulama
TÜRK-İŞ Açısından
Genel Grev
Sebebidir**



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 5 Haziran 2012 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplandı. Toplantı sonrası yayınlanan Başkanlar Kurulu Bildirisi'nde hükümetin kıdem tazminatında hak kaybını berabere getirecek bir değişiklik yapması halinde bunun genel grev sebebi sayılacağı belirtildi. Açıklamada, hava iş kolunun grev yasağı kapsamına alınmasının, hükümetin çokça dile getirdiği "ileri demokrasi" yaklaşımıyla taban tabana çeliştiği görüşüne yer verilerek, THY işvereni, eylem nedeniyle işten çı-

kardığı işçileri işe geri almaya çağırıldı.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi'nde şunlara yer verildi:

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Toplu İş İlişkileri Yasası'nın çıkarılmamasını gerekçe göstererek, yüzlerce işyerinde binlerce işçimizi ilgilendiren toplu iş sözleşmeleri için yetki vermemektedir. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, bu mağduriyetin giderilmesini; TBMM gündeminde bekleyen Toplu İş İlişkileri Yasası'nın TÜRK-İŞ'in talepleri de dikkate alınarak bir an önce





çkarılmasını istemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Hükümetten, Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi'nde yer alan emek karşıtı hükümleri çıkarmasını istemektedir. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasına, varolan esnek çalışma biçimlerinin yasalaştırılmasına, güvenceli esneklik aldatmacasına, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesine, asgari ücretin bölgeselleştirilmesine, işsizlik sigortası fonunun amacı dışında kullanılmasına, kıdem tazminatının hak kaybına yol açacak şekilde fona dönüştürülmesine karşıdır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, kıdem tazminatında hak kaybına yol açacak bir uygulamanın TÜRK-İŞ açısından GENEL GREV sebebi sayılacağını hatırlatmakta ve bu konudaki kararlılığını vurgulamaktadır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, hava iş kolunun grev yasağı kapsamına alınmasını, hükümetin çokça dile getirdiği "ileri demokrasi" yaklaşımıyla taban ta-

bana çeliştiği görüşünü dile getirmektedir. TBMM gündeminde bulunan Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı'nın ilgili maddesinde hava iş kolu grev yasağı kapsamında olmamasına karşın, sosyal tarafların mütabakatına aykırı olarak torba yasanın bir maddesiyle hava iş koluna grev yasağı getirilmesi demokratik rejim işleyişi ile bağdaşmamaktadır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, hava iş koluna getirilen grev yasağını kınamakta, HAVA-İŞ Sendikamızın THY işyerlerinde yaptığı eylemi desteklemektedir. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, THY işverenini eylem nedeniyle işten çıkardığı işçilerimizi işe geri almaya ve işten çıkarmalara son vermeye çağırılmaktadır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, hava iş koluna getirilen grev yasağının ILO sözleşme ve ilkelerine aykırı olduğu gerçeğinden hareketle konunun uluslararası platformlara taşınması kararı almıştır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ülkemizde uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarda özellikle geniş halk kesim-

lerinin yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini talep etmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu demokratik sistemin tüm kurum ve kurallarıyla işlerliğe kavuşmasının, evrensel hukuk ilkelerinin uygulamalarda temel alınmasının zorunluluğuna işaret etmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu kamuoyuna yansıyan söylem ve davranışların toplumda ayrımcılık ve gerginlik yaratmayacak nitelikte olmasının toplumsal barış açısından önemine işaret etmekte, siyasi parti liderlerini sorun yaratıcı yaklaşımlar yerine çözüm odaklı politikalar üretmeye çağırılmaktadır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, başta Deri-İş Sendikamıza üye TOGO, Kampana, Safranoglu işçileri olmak üzere ülke çapında sendikalaşma mücadelesi veren tüm emekçiler ile Petrol-İş Sendikamıza üye Soda, Kromsan ve tuz işçilerinin sürdürdüğü grevleri desteklemektedir."



TÜRK-İŞ'ten •

Mustafa Kumlu: “Kim TÜRK-İŞ’i Anlayabildiyse, Türkiye’yi de Anlayabilmiş Demektir”

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu TÜRK-İŞ’in attığı her adımda, yıllar içinden süzülüp gelen yaşanmışlıklarının birikimi ve sorumluluğu olduğunu ifade ederek, TÜRK-İŞ’in, emeğin çıkarları dışındaki politik hesapların içinde olmayacağını söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu TÜRK-İŞ’in attığı her adımda, yıllar içinden süzülüp gelen yaşanmışlıklarının birikimi ve sorumluluğu olduğunu ifade ederek, TÜRK-İŞ’in, emeğin çıkarları dışındaki politik hesapların içinde olmayacağını söyledi.

TÜRK-Metal Sendikası’nın 15 Haziran 2012 tarihinde Ankara’da gerçekleşen Genel Kurulu’nda bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, “TÜRK-İŞ’in büyüklüğü, sayısal çoğunluktan ziyade 60 yıllık zengin birikimi ile hangi koşulda ne tür adımlar atacağını bilen yapısından kaynaklanmaktadır. Kim ki TÜRK-İŞ’i anlayabildiyse, Türkiye’yi de anlayabilmiş demektir” dedi.

Kumlu konuşmasında özetle şunları söyledi:

“Birkaç yıldır Ulusal İstihdam Stratejisi diye bir konu gündemde. Stratejide yer alan kimi hükümlerle işsizliğin önlenmesi amaçlanıyormuş. Peki işsizliğin önlenmesi için formül ne? Kıdem tazminatı hakkımı-zı budamak, esnek çalışma biçimlerini daha da yaygınlaş-

tırmak, asgari ücreti bölgeselleştirmek, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi vermek. Formül bu! Yani işverenlerin tüm istediklerini harfi harfine yerine getirmek. Yani işveren işçiyi kurallı, kural-istediği gibi çalıştıracak, istediğinde de hiçbir yükümlülüğe tabi olmadan işten çıkarmak...

racak...

Bakın, kıdem tazminatıyla ilgili sosyal taraflara, yani bize, bu güne kadar iletilmiş resmi bir çalışma yok. Ama her gün bir başka bakan çıkıp açıklama yapıyor. Konu dillere pelesenk edildi. Gündeme getirilen formüllerin hepsi de hak kaybı içeriyor. Zaten amaç ne? Kıdem tazminatını bir yük olarak gösteren işverenleri bu yükten kurtarmak. İşin özeti, dile getirilen son formüllere göre prim gün sayısı azaltılıyor, işçinin kaderi özel sigorta şirketlerine terk ediliyor. İşverenin işçiyi bugünkünden çok daha rahat bir biçimde işten çıkarmasının önü açılıyor.

Oysa kıdem tazminatı işçinin ve ailesinin gelecekteki tek umudu. İşçinin, ömrü boyunca alabileceği tek toplu para. Tamam, özel sektörde





sorunlar yaşanıyor olabilir. Ama gerekli yaptırımları uygulayıp, varolan işleyişin devamını sağlamak da devletin görevi. Eskilerde bir bakanımız söylemiş. “Ah şu okullar olmasa milli eğitim çok güzel yönetilecek” demiş. Bu mesele de ona benziyor. İşverenler kıdem tazminatı ödemek istemiyor. Öyleyse kaldırılım, budayalım, fona devrederim, v.s. Yeter ki işverenlerin talepleri yerine getirilsin.

Halbuki siyaset sosyal dengeleri gözeterek sorunları çözme sanatıdır. Sorunların çözümünde emeği ile yaşamını sürdürenleri mağdur etmeye devam ederseniz, o ülkede çocuklarının geleceğinden kaygı duyan, huzursuz, yarınına güvenle bakamayan mutsuz aile yapısını pekiştirirsiniz.

Bin kere söyledik. Biz, kıdem tazminatlarımızın budanmasına razı olmayacağız. Peki, kıdem tazminatımıza el uzatılırsa ne yapacağız? TÜRK-İŞ geçtiğimiz Aralık ayında 21'nci genel kurulunu yaptı. Bizim 18'inci genel kurulumuzdan bu yana bir kararımız var. Nedir bu karar? Kıdem tazminatımıza el uzatılırsa genel grev yapacağız.

Başka?

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasını kabul etmiyoruz!

Başka?

Özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesini kabul etmiyoruz! Asgari ücretin bölgeselleşmesini kabul etmiyoruz!

Elimizde kalan düzenli, kurallı ne varsa alınmak isteniyor...

Vermeyeceğiz! Vermemek için mücadele edeceğiz!

Biz Hükümetten yoksulluğu açlığı önlemesini bekliyoruz. İşsize iş yaratmasını, iş güvencesini, sosyal adaleti, adil bölüşümü sağlamasını bekliyoruz. Taşeronluğu engellemesini bekliyoruz. Cinayet haline gelen iş



kazalarını engellemesini, kayıtdışı ekonomiye karşı mücadele etmesini, vergi adaletsizliğine son vermesini istiyoruz. Her sorunun çözümü işçinin, kamu emekçisinin, emeklinin sofrasında, haklarında görülürse, o ülkede sosyal adaletten bahsedilemez.

Bu ülkenin emekçileri, emekçilerin gencecik evlatları, sınır karakollarında, vatan savunmasında ölmek dahil, üzerlerine düşen her görevi layıkıyla yapmaktadır. Öyleyse, Türkiye'nin ürettiği her değerden adil bir pay almak da bizim hakkımızdır.

Demokrasi bizim toprağımız, havamızdır. Demokrasi, emeğin üzerinden yükselen rejimin adıdır. Demokrasiye hiç kimse sahip çıkmasa bile, onun bir sahibi vardır. Onun sahibi biziz! Bunun içindir ki Anayasa'nın, yasaların değişmesini istiyoruz. Yapılacak değişikliklerle 12 Eylül'ün tüm izlerinin silinmesini talep ediyoruz. Evet! Anayasa değişmelidir. Çalışma hayatını düzenleyen yasalar değişmelidir. Emeğin özgür ve güçlü olmasının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır. Türkiye'yi yönetenlerin temel hedefi özgürlükçü ve çoğulcu demokrasinin sınırlarını genişletmek olmalıdır. Toplumsal barış ve huzurun sağlanması için uzlaşma,

hoşgörü ve bir arada yaşama kültürünün geliştirilmesi için çaba gösterilmelidir.

Emekçilerin çıkarları savaşta değil barıştadır. Atatürk'ün “yurtta sulh, cihanda sulh” şiarı rehber edinilmelidir. Biz böyle bir Türkiye'nin inşa edilmesine alın terini katanları temsil ediyoruz. Bizim taleplerimiz bu ülkenin geleceği içindir. Geleceğin daha güçlü Türkiye'si içindir.

Bizler, gelecek kaygısı duymadan ülkemiz için alın teri dökmek istiyoruz. Vergisini son kuruşuna kadar ödeyen bizler, çocuklarımızı okutmak, onları sağlıklı büyütmek, memleketimiz için çalışmak istiyoruz. Ama maalesef ilk fırsatta işsiz, açsız, umutsuz, kapıya bırakılan bizler oluyoruz. Her fırsatta kıdem tazminatı hakkına, insanca çalışma hakkına, sendikalaşma ve grev hakkına göz dikilen bizler oluyoruz.

Biliyorsunuz, daha dün hava işkoluna grev yasağı getirildi. Grev yasağına karşı çıktıkları için demokratik tepkilerini gösteren 305 işçimiz de işten atıldı... Neymiş? Hava-İş sendikamızın örgütlü olduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi süreci tıkanmış, grev prosedürü başlamış. Hava iş kolu stratejik



TÜRK-İŞ'ten

bir öneme sahipmiş, grev yapılırsa ülke ekonomisi zarar görürmüş. Peki çözüm? Grev hakkını yasaklayalım gitsin!

Açıkça söylüyorum, hava iş kolunun grev yasağı kapsamına alınması, hükümetin çokça dile getirdiği "ileri demokrasi" yaklaşımıyla taban tabana zıttır.

Ben buradan bir kez daha hava iş koluna getirilen grev yasağını kınıyorum. Bu bir hatadır. Bu bir demokrasi ayıbıdır. Bu hatanın Toplu İş İlişkileri Kanunu'nu yasalaşırken düzeltilmesini bekliyoruz. Daha dün ILO'dan geldim, bu hata aynı zamanda uluslararası ilişkilerde de Türkiye'yi zor durumda

bırakmaktadır. Havaalanına eylem yasağı getirilmesi ise bu yasağın tuzu biberidir. Yani Türk Hava Yollarında işçiyi işten atmak serbest, eylem yasak! İşçiden ne yapılırsa yapılsın tepki göstermemesi bekleniyor. Biat anlayışının demokrasilerde yeri yoktur. Demokrasiler, tepki göstermenin, tepki örgütlenmenin serbest olduğu rejimlerdir. Tabii diğer çağrım THY işverenine. THY işverenini de işten çıkardığı işçileri daha fazla zaman geçirmeden yeniden işe başlatmaya davet ediyorum.

Bugün Türkiye şehit haberleriyle kan ağlıyor. Bunun nedeni terör. Terör bir insanlık suçudur ve terör örgütünün yaptığı her saldırı TÜRK-İŞ tarafından, milletimiz tarafından nefretle lanetlen-

mektedir. Bizim, şer odaklarının ve onlara destek veren güçlerin milletimizin ve devletimizin güçlü iradesi karşısında yok olup gideceklerine olan inancımız tamdır.

Allahın izniyle bu terör belasının üzerinden hep birlikte geleceğiz. Millet olarak kardeşlik, barış içinde kucaklaşacağız. Bu çerçevede dileğimiz terör sorununun çözümü için Meclis çatısı altında başlatılan diyalog zemininin TBMM'de grubu olan tüm siyasi partilerin katılımıyla sürdürülmesidir. Hiç kuşkusuz Türkiye demokratikleştikçe, ekonomik ve toplumsal politikaları bir denge içerisinde götürdükçe, çalışanlar ürettiklerinden daha adil bir paylaşım elde ettikçe bütün sorunlarını çözebi-





• TÜRK-İŞ'ten

len bir ülke haline gelecektir.

Tabii siyasilerden en büyük beklentimiz, kamuoyuna yansıyan söylem ve davranışların toplumda ayrımcılık ve gerginlik yaratmayacak nitelikte olmasıdır. Bunun toplumsal barış açısından önemi büyüktür. Siyasi parti liderleri sorun yaratıcı yaklaşımlar yerine çözüm odaklı politikalar üretmelidir.

TÜRK-İŞ, kurulduğu günden bu yana emeğin hak ve çıkarları için, demokrasi için, barış için, özgürlük için uğraş vermektedir. TÜRK-İŞ, varlığının nedeni parlamenter demokratik sistemin vazgeçilmezliğini her platformda vurgulamıştır. TÜRK-İŞ, ülkemizin demokratikleşme mücadelesinde ön saflarda yer almıştır. Ama hatırlatmak

isterim ki, TÜRK-İŞ bir siyasi parti değildir. Ya da herhangi bir siyasi partinin yan kuruluşu, uydusu değildir.

TÜRK-İŞ tabanında her türlü siyasi eğilimi barındıran bir emek örgütüdür. TÜRK-İŞ, her türlü siyasi parti ve eğilime eşit mesafede olmak zorundadır. TÜRK-İŞ, icraatları emek penceresinden değerlendirir. Hükümetlerin doğru yaptıklarına onay verir, yanlış yaptıklarına karşı çıkar. TÜRK-İŞ'in attığı her adımda, yıllar içinden süzülüp gelen yaşanmışlıkların birikimi ve sorumluluğu vardır. TÜRK-İŞ, emeğin çıkarları dışındaki politik hesapların içinde olmaz. Bu nedenledir ki, toplumsal hak ve talepler için ayağa kalktığında çok geniş bir kesimi etkileyebilmektedir.

TÜRK-İŞ'in büyüklüğü, sayısal çoğunluktan ziyade 60 yıllık bu zengin birikimi ile hangi koşulda ne tür adımlar atacağını bilen yapısından kaynaklanmaktadır. Kim ki TÜRK-İŞ'i anlayabildiyse, Türkiye'yi de anlayabilmiş demektir.

Değerli Delegeler, TÜRK-İŞ'in büyüklüğü sizin ve sizden önceki nesillerin ürünüdür.

Bu büyüklüğü koruyalım, sahip çıkalım. Türkiye işçi hareketi ve TÜRK-İŞ'in içinde TÜRK METAL'in önemi ve ağırlığı herkes tarafından bilinmektedir. TÜRK-İŞ ve TÜRK-METAL her zaman sizlerle birlikte var oldu, olmaya devam edecektir."





TÜRK-İŞ'ten

Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi 30. Toplantısı Gerçekleşti

Türkiye- AB Karma İstişare Komitesi'nin 30. Toplantısı 25 Haziran 2012 tarihinde Almanya'nın başkenti Berlin'de gerçekleşti. Toplantıda konuşan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Avrupa'daki siyasi liderlere, Türkiye'nin AB üyeliği ve Avrupa'nın geleceği konusunda bir kez daha gerçekleri görmeleri ve politikalarını gözden geçirmeleri çağrısında bulundu.

Türkiye - AB Karma İstişare Komitesi'nin 30. Toplantısı 25 Haziran 2012 tarihinde Almanya'nın başkenti Berlin'de gerçekleşti. Toplantıda konuşan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Avrupa'daki siyasi liderlere, Türkiye'nin AB üyeliği ve Avrupa'nın geleceği konusunda bir kez daha gerçekleri görmeleri ve politikalarını gözden geçirmeleri çağrısında bulundu. Sosyal Avrupa veya Çalışanların Avrupa'sı olarak adlandırılan coğrafyanın bugün sendikal haklar da dahil olmak üzere tüm sosyal hakların geriye götürüldüğü bir coğrafya haline geldiğini ifade eden Kumlu, konuşmasında şunları söyledi:

"Türkiye'nin ekonomik ve siyasi dönüşüm çabaları açısından, Avrupa Birliği ve 35 fasıldan oluşan geniş kapsamlı müktesebatı büyük önem arz etmektedir. Türkiye'nin AB'ye tam üyeliği bizim için sürdürülebilir kalkınma, örgütlü toplum, yüksek demokratik standartlar, hukukun üstünlüğü, yargının bağımsızlığı, bireysel hak ve özgürlükler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve refah anlamına gelmektedir. Bu nedenle, AB üyeliğinin gerektirdiği iktisadi, sosyal ve siyasal reformlara mutlaka devam edilmesi gerektiğine ve üyelik sürecinin, ilgili tüm aktörlerin aktif katılımları ile sürekli canlı tutulması gerektiğine inanıyoruz.

Bu süreçten ve Türkiye'nin üyeliğinden sadece Türk vatandaşları değil, aynı zamanda Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları da kazançlı çıkacaktır. Türkiye'nin AB üyeliğinin getirileri 1964 yılında, dönemin ileri görüşlü siyasi liderleri tarafından düşünülmüş ve

bu süreç başlatılmıştır.

Ancak, bugünlere geldiğimizde, dönemin siyasi önderleri için aynı şeyi söylemem mümkün değildir. Sadece ülkeler veya bölgeler için değil, tüm dünya için son derece anlamlı olan bu proje, AB tarafında birkaç siyasi lider tarafından tehlikeye atılmaktadır.

Açıkça söylemek gerekirse, Avrupa'da liderler şapkasını önüne almalı, bakış açılarını artık değiştirmelidir. Bürokratlar gibi değil, halkın temsilcileri gibi hareket etmeye başlamalıdır. Gerek Türkiye ile ilişkilerde gerekse ekonomi yönetimi konusunda daha

ileriye bakmalı, Fransa, Yunanistan ve İtalya'da gerçekleşen son seçim sonuçlarını iyi okumalıdır. Yaşlanan nüfusu ile üretimden uzaklaşan Avrupa, ekonomik sorunlar yaşamakta, küresel krize karşı izlediği yanlış politikalar nedeniyle vatandaşlarından büyük tepkiler almaktadır. Bu noktada üzülenek belirtmek isterim ki, Sosyal Avrupa veya Çalışanların Avrupa'sı olarak adlandırdığımız coğrafya bugün sendikal haklar da dahil olmak üzere tüm sosyal hakların geriye götürüldüğü bir coğrafya haline gelmiştir. Avrupa halkı, uzun mücadelelerle elde edilen demokratik kazanımları erozyona uğratan kemer sıkma ve sıkı bütçe politikaları yerine, istihdam yara-





TÜRK-İŞ'ten

tan, çalışanların alım güçlerini artıran politikalar talep etmekte ve seçimlerde tercihlerini buna göre yapmaktadır.

Sonuç olarak, Avrupa'daki siyasi liderlere, Türkiye'nin AB üyeliği ve Avrupa'nın geleceği konusunda bir kez daha gerçekleri görmeleri ve politikalarını gözden geçirme çağrısında bulunuyorum.

Bildiğiniz gibi siyasiler hangi kararları alırsa alsın, Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi Türkiye Kanadında yer alan örgütler, Türkiye'nin Avrupa Birliği katılım sürecine her zaman destek olmuştur. Bu çerçevede, 2001 yılında gerçekleştirilen kapsamlı Anayasa değişikliği ile başlayan iktisadi, sosyal ve siyasi reform sürecine, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve sendikalar birlikte çalışarak destek vermiştir.

Son olarak, yeni Anayasa yapım sürecinde, meslek kuruluşları, sendika konfederasyonları ve sivil toplum kuruluşları bir araya gelmiş, yeni Anayasa yapım sürecine halkın katılımını sağlamıştır. Çalışmalarımız sonucunda, 12 ilde, 13 toplantı yapılmış, 50 soruda 6.500 kişinin görüşleri derlenmiş ve

Türkiye Büyük Millet Meclisi Anayasa Uzlaşma Komisyonu'na teslim edilmiştir. Türkiye'nin yeni Anayasa yapım sürecine bundan sonra da katkı sağlamaya ve süreci takip etmeye devam edeceğiz.

Türkiye'nin Avrupa Birliği ile ilişkilerinde, kamuoyu desteğini doğrudan ve olumlu bir şekilde etkileyebilecek çok önemli üç konunun altını çizmek istiyorum.

Öncelikle, Avrupa Birliği Bakanımız Sayın Egemen Bağış ve Avrupa Komisyonu Üyesi Sayın Stefan Füle tarafından 17 Mayıs 2012 tarihinde kamuoyuna açıklanan "pozitif gündem" girişiminin ilişkileri canlandıracağına ve tam üyelik sürecini tekrar yoluna koyacağına inanıyoruz. Ek olarak, bu süreçte, 8 fasıl ile ilgili başlamasına karar verilen çalışmaların, başından itibaren her aşmasında yer almak istediğimizi de ifade etmek istiyorum.

AB katılım süreci, zor ve maliyetli reformlar yapılmasını gerektirmektedir. Bugüne kadar sürecin Türkiye'de yürütülme şekli açıkça gösteriyor ki; reformların tartışıldığı ve şekillendiği ortamlarda, yükü taşıyacak taraflar ol-

mayınca, reformlar aksamakta veya gerçekleştirilememektedir.

Biz, Türkiye'nin iktisadi ve siyasi dönüşümü anlamına gelen AB sürecini, kamu, özel sektör ve sivil toplum olmak üzere hep birlikte yürütelim diyoruz. Sorumluluğu sadece bürokratlara ve siyasetçilere yüklemeyelim, bu süreci olabildiğince kolaylaştıralım diyoruz. Ancak, bunu yapmak için siyasilerin irade ve kararına ihtiyacımız olduğunu ifade etmek isterim.

Katılım süreci yanında, pek çok kişi ve kurumun, Avrupa Birliği ve üye ülkelerle ilişkilerini olumsuz etkileyen, mevcut gümrük birliğinin işleyişini ciddi biçimde zorlaştıran vize, serbest ticaret anlaşmaları ve taşıma kotaları sorunlarına artık çözüm bulunmalıdır. Pozitif gündem diyorsak, negatif konuların artık gündemimizi meşgul etmesine izin vermemeli, bu sorunları bir an önce ortadan kaldırmalıyız. Biz sosyal ve ekonomik taraflar olarak, her türlü katkıyı sağlamaya hazırız.

Avrupa Birliği katılım sürecini bir ekonomik ve sosyal dönüşüm süreci olarak görmeliyiz. Sürdürülebilir kalkınma, demokratikleşme, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, farklılıklarımıza saygı ve bütünleşme çabası olarak görmeli, bu anlayışla faaliyetlerimizi gayretle sürdürmeliyiz. Bunu, gelecek nesiller için yapmak zorundayız.

Türkiye-AB ilişkileri köklü bir geçmiş ve sağlam temellere dayanmaktadır. Bu temeller üzerine aynı şekilde sağlam binalar inşa etmek ise hepimizin ortak görevidir. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi olarak, gündemimizde yer alan konuları bu bakış açısıyla değerlendirmeliyiz. Adeta daimi bir komite haline gelen Komitemizin, bundan sonraki gündemini de aynı şekilde; Türkiye'yi, AB üyeliğine hazırlama anlayışıyla belirlemeliyiz.

Bu düşüncelerle sözlerime son verirken, Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi toplantımızın başarılı olmasını diliyorum, hepinize saygılar sunuyorum."





TÜRK-İŞ'ten

IndustriALL Kuruldu

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 140 ülkeden 50 milyon çalışanı temsil eden IndustriALL'ın İcra Kurulu üyeliğine seçildi

Tüm dünya ölçeğinde örgütlü olan Uluslararası Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu-ICEM, Uluslararası Tekstil, Giyim Deri İşçi Sendikaları Federasyonu- ITGLWF ve Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu-IMF, 18-20 Haziran 2012 tarihlerinde Kopenhag'da gerçekleştirdikleri fesih kongrelerinin ardından IndustriALL adı altında yeni bir örgüt kurarak güçlerini birleştir-

di. Petrol, gaz, maden, elektrik, metal, gemi söküm ve inşası, otomotiv, havacılık ve uzay sanayi, mekanik mühendislik, elektrik elektronik, kimya, lastik, kağıt, inşaat materyalleri, tekstil, deri, ayakkabı, endüstri ve çevre hizmetleri gibi sektörlerde, 140 ülkeden, 50 milyon çalışanı temsil eden bu yeni oluşum, Türkiye'de faaliyet gösteren 19 sendikayı da bünyesinde topluyor.

Kongrede; yeni federasyonun, tüm dünyada daha iyi sendikal haklar ve çalışma koşulları oluşturmak, çok uluslu şirketlerin gücüne karşı durmak ve bu şirketlerle küresel ölçekte müzakereler yapmak, insan odaklı, demokrasi ve sosyal adalete dayalı yeni bir küreselleşme, yeni bir ekonomik ve sosyal model oluşturmak için mücadele edeceği ifade edildi.





• TÜRK-İŞ'ten

Birleşmeyi, “sermaye çevrelerinin çalışanlar üzerindeki baskılarını küresel ve ulusal düzeyde giderek artırdığı, büyük mücadelelerle kazanılan sosyal hakların hızla aşındırıldığı bir dönemde, artık daha büyük ve güçlü bir örgütümüz var” şeklinde değerlendiren TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Avrupa Bölgesinden IndustriALL'un İcra Kurulu üyeliğine seçildi.

Kumlu, Kongreye hitaben bir konuşma yaptı. Kumlu, konuşmasında, günümüz koşullarında tek başına hareket eden, parçalı sendikal yapıların başarı şansının olmadığını bilindiğini, bu nedenle birleşmenin Türkiye'de büyük bir heyecanla karşılandığını ifade etti. Tüm dünyanın ekonomik kriz bahanesi ile son dönemde örseleldiğine, kemer sıkma politikaları ile çalışanların hak kayıplarına uğratıl-

dığına ve örgütsüzleştirildiğine işaret eden Kumlu, “İnsanların yoksullaştığını, AB üyesi ülkelerde dahi işsizlik oranlarının yükseldiğini, gelir dağılımı adaletsizliğinin arttığını gördük.” dedi. Kumlu, dünyanın her yerinde yoksulluk, işsizlik ve adaletsizliğin yaygınlaştığını bu nedenle çalışan kesimin gelecek kaygısı, huzursuzluk, mutsuzluk ve umutsuzluk gibi duygulara mahkum edildiğini belirtti.

Kumlu, Türkiye'de sendikaların karşı karşıya olduğu sorunların artarak devam ettiğini ifade ederek, şöyle konuştu:

“Bu sorunlara uluslararası dayanışma olmadan çözüm bulmak mümkün değildir. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin fazla olması, çalışanların yarısını daha baştan örgütlenme kapsamı dışında bırakmaktadır. İşgücü piyasaları her gün daha fazla esnekleştirilmekte, insanlarımız güvencesiz ve insan onuruna yakışmayan koşullarda çalışmaya zorlanmaktadır. Örgütlenme neredeyse olanaksız hale gelmiş, sendikal hak ihlalleri ve sendikasılaştırma girişimleri artmıştır. Gelir dağılımı adaletsizliği toplumda huzursuzlukları artırmıştır. Ayrıca Hükümet, işçilerin en önemli kazanımlarından birisi olan kıdem tazminatı ile ilgili değişiklik yapma niyetindedir. Buradan sizinle de paylaşmak istiyorum, böyle bir girişim bizim için genel grev nedeni olacaktır.

Ülkemizde en son yaşanan ihlal, havacılık sektörüne getirilen grev yasağı ve bu yasağı protesto eden 305 Türk Hava Yolları çalışanının işten çıkarılması olmuştur. Şu an

öncelikli gündem maddelerimizden birisi olan bu sorunun çözümü noktasında girişimlerimiz devam etmektedir. Uluslararası Taşımacılık Federasyonuna bu konudaki destek ve faaliyetleri için teşekkür ediyorum. IndustriALL ve üyelerinin de bu hak ihlalinin takipçisi olması ve verilen mücadeleyi desteklemesi bizim için önem arz etmektedir.”

Daha sonra IndustriALL'un ilk Genel Sekreteri seçilen Jyrki Raina, söz alarak, Türkiye'de sendikal hak ihlallerinin olduğunu ve çalışma hayatını düzenleyen yasaların değiştirilmesi konusunda çalışmalar yapıldığını, sosyal tarafların hükümetle görüşmeler yaptığını söyledi. “Bir milletvekilinin teklifi ile Mustafa Kumlu'nun da söylediği gibi Türkiye'de Havacılık sektörüne grev yasağı getirildi” diyen Raina, Uluslararası Taşımacılık Federasyonu-ITF'in de Kongrede olduğunu belirtti.

Kongre, havacılık hizmetlerine getirilen grev yasağına karşı Türkiye'de verilen mücadeleye destek mesajı gönderilmesi kararı aldı.



industri
global union

all



TÜRK-İŞ'ten •

Genel Başkan Mustafa Kumlu:

“Bizlere düşen görev, ‘ayrı düştüğümüz noktaları değil’, ‘birleşebildiğimiz noktaları’ ön plana çıkarıp, asgari müştereklerde bir araya gelmeyi başarabilmektir.”

“1 Mayıslar, ‘ayrışmaların’ değil, ‘bütünleşmelerin’ günü olmalıdır. Dileğimiz, önümüzdeki yıllarda, bu yıl yaşanan sorunları aşabilecek olgunluğa kavuşulmasıdır.”





TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 1 Mayıs'ın 'ayrışmaların' değil, 'bütünleşmelerin' günü olması gerektiğine işaret ederek, "Dileğimiz, önümüzdeki yıllarda, bu yıl yaşanan sorunları aşabilecek olgunluğa kavuşulmasıdır." dedi. Kumlu, "Bizlere düşen görev, 'ayrı düştüğümüz noktaları değil, 'birleşebildiğimiz noktaları' ön plana çıkarıp, asgari müştereklerde bir araya gelmeyi başarabilmektir." diye konuştu.

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası'nın (BASS) 26 Mayıs 2012 tarihinde gerçekleştirilen Genel Kurulu'nda bir konuşma yapan Genel Başkan Kumlu, özetle şunları söyledi:

"TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçildiğim 2007 yılının Aralık ayından bu yana oldukça zorlu bir süreci birlikte yaşadık. İşimiz zordu. Çünkü, gerek ekonomik alanda, gerekse sosyal alanda emeğin hak ve kazanımları üzerinde sürekli planlar yapıldı. Esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılmaya çalışıldı. Taşeron işçilik daha da kurlsız hale getirilmek istendi. Özel istihdam bürolarına işçi kiralamaya yetkisi verilmesi gibi emeğin daha da güvencesiz hale getirileceği formüller gündeme getirildi, ikide bir kıdem tazminatı meselesi önümüze konmaya çalışıldı. Asgari ücret bölgeselleştirilmek istendi. Bunlar ve daha fazlası sürekli gündemde tutularak işsizlik sorununun çözümü işverenlerin istekleri doğrultusunda işçi haklarının daha da geriye götürülmesinde arandı. Ve biz bunların her birine her türlü platformda karşı çıktık. Kimi zaman eylem yaptık, kimi zaman da görüşmeler yoluyla kendimizi ifade ettik.

Hazırladıkları Ulusal İstihdam Stratejisi'nin işçi haklarına yönelik hükümlerinin hayata geçirilmesine karşı durduk. Stratejinin bazı hükümlerini bizden habersiz bir biçimde Torba Yasa'ya dahil ettiler. Sonuç? TBMM Genel Kurulu tarafından onaylanmış yasa maddelerini tekriri müzakere ile geri çekmek zorunda kaldılar.

Kıdem tazminatı konusunun dillere pelesenk edilmesi son derece üzücüdür. Evet, konu Hükümet programında, fon yakla-

şımıyla

gortalı olacaklar için muhafaza edilmesi- dir. İtirazımız, herhangi bir modelle bu hakların geriye götürülmesi, budanmasına yöneliktir. 50 yıldır buna izin vermeyen TÜRK-İŞ, bundan sonra da vermeyecektir. Eğer konu bize rağmen mevcut hakların budanması biçiminde ete kemiğe bürünürse, bunu hazırlayanlar cevabı hayatı durduran eylemlerle olacaktır.

TÜRK-İŞ toplumsal ve ekonomik haklar mücadelesinde bugün yasal hale getirilmiş bütün kazanımlarda payı olan bir kuruluştur.

TÜRK-İŞ'in siyasi partiler karşısındaki bağımsızlığı demokratik işleyişinin bir göstergesi olarak görülmelidir. Yaptığı mücadelelerde kendi içerisindeki çoğulculuk, onun için bir zaaf değil, bir güç unsurudur. Biz TÜRK-İŞ Yönetimi olarak TÜRK-İŞ bünyesindeki farklı yaklaşımlardan rahatsızlık değil, memnuniyet duyuyoruz. Çünkü TÜRK-İŞ'i

TÜRK-İŞ yapan içinde her türlü eğilimi barındıran bu rengarenk yapısıdır. Ancak

her ne yaparsak yapalım, yalan yanlış suçlamalarla TÜRK-İŞ'i kurumsal olarak yıpratmamaya özen göstermeliyiz. Çünkü sadece işçilerin değil, çalışan tüm kesimin, tüm emek ve meslek örgütlerinin, ülkemizin TÜRK-İŞ'e ihtiyacı vardır. Biz hancı değil yolcuyuz. Seçimle gelir, seçimle gideriz ama TÜRK-İŞ daima var olacaktır. İşin aslını görmezden gelip, tribünlere oynayanların; suçlamalarına gerçek dışı söylemleri malzeme yapanların, çuvaldızı başkalarına batırmadan önce iğneyi kendilerine batırmalarında ya-



yer almaktadır. Ama Hükümet programında yer alan her konunun gerçekleştirilemediği de yıllardır kurulan hükümetlere ve onların programlarına bakıldığında görülecektir. Şu iyice bilinmelidir ki, kıdem tazminatı işçinin ödenmesi sonraya bırakılmış ücretidir. Biz, alinterimizden vaz geçmeyeceğiz. Açık ve net söylüyorum. Kıdem tazminatındaki kırmızı çizgimiz kazanılmış haklarımızdır. Aynı hakların hem şu anda çalışanlar için, hem de yeni si-



TÜRK-İŞ'ten

rar vardır.”

1 Mayıs Kutlamaları

“TÜRK-İŞ 1 Mayıs Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü’nü tüm Türkiye’de ve merkezi olarak Bursa’da büyük bir coşku ve katılımı kutlamıştır. 1 Mayıs meselesi çok konuşuldu çok tartışıldı. Bu konudaki gerçekleri sizlerle paylaşmak istiyorum. TÜRK-İŞ’in, 1 Mayıs 2012 kutlamalarındaki temel hedefi, her zaman olduğu gibi kutlamaların diğer emek ve meslek örgütleri ile gerçekleştirilmesi yönünde olmuştur.

Bugüne kadar yapılan bütün kitlesel eylemlerde ve 1 Mayıs 2010 ve 2011’in kutlamalarında emek ve meslek örgütlerinin uzlaşmasında başrolü oynayan TÜRK-İŞ, 1 Mayıs 2012 kutlamaları için de aynı çabayı sarfetmiş, işçi ve memur konfederasyonlarını, emek ve meslek örgütlerini TÜRK-İŞ Genel Merkezinde toplantıya çağırmıştır. Bu toplantılarda “ortak metin” problemi yaşanmıştır.

Kamu-Sen ile KESK’in iki uç noktada yer aldığı bu tartışmalarda, uzlaşmazlığın öne çıkması üzerine TÜRK-İŞ, bildiride ortaklaşılabilir konulara yer verilmesini, ortak kutlamaya zarar verecek dayatmalardan uzak durulmasını istemiştir. Her örgütün kendi taleplerine kendi adıyla çıkacağı bildiride yer verebileceğinin altını çizen TÜRK-İŞ, karşılıklı dayatmaların bu birlikteliğe zarar vereceğine vurgu yapmıştır. Ancak özellikle tek bir konuda karşılıklı ısrarlar devam etmiş, KESK ve onunla birlikte DİSK, “Kürt sorununun demokratik ve barışçıl çözümü” ibaresinin mutlaka ve mutlaka ortak bildiri metninde yer almasını isterken, diğer hiçbir ara çözümü kabul etmemiş, bu ibarenin metinde hiç yer almamasını isteyen Kamu-Sen ise, “etnik sorun”, “bölgesel sorun” ifadeleri gibi ara çözümlere onay vermiştir.

Konu üzerinde anlaşma sağlanamaması üzerine toplantı dağılmış, DİSK,

KESK ve diğer örgütlerle daha sonra yaptığımız ikili, tekli görüşmelerde, “bildiri çıkarmadan ortak kutlama yapalım. Herkes kendi bildirisini yayınlasın” şeklindeki önerimiz de özellikle DİSK ve KESK tarafından kabul edilmemiştir. Daha sonra gündeme getirdiğimiz, “ayrı illerde kutlayalım, ama alanlarda birbirimizi destekleyelim” önerisi de yine ortak bildiri engeline takılmıştır.

Sonuç olarak TÜRK-İŞ, birlikte kutlamaların gerçekleşmesi için her türlü çabayı göstermiş, ancak ortak bildiride yer alması istenen “tek bir cümle” üzerindeki dayatmacı yaklaşımı kabul etmesi mümkün olmamıştır. Çünkü 1 Mayıslar eğer birlikte kutlanılmak isteniyorsa, tüm örgütler her türlü dayatmacı yaklaşımdan uzaklaşmalı, “uzlaşmayı” ön plana çıkarmayı öğrenmelidir.

Kimi örgütler tarafından daha sonra yapılan açıklamalarda, ortak bildiride “TÜRK-İŞ’in Hükümet alehtarı hükümlerin yer almamasını istediği, bu nedenle ortak metnin çıkarılamadığı ve ayrışmanın yaşandığı” türü yaklaşımlara yer verilmiştir. Bu tür açıklamalar gerçeği yansıtmamaktadır. TÜRK-İŞ’in çıkardığı 1 Mayıs bildirisi tüm örgütlerin onayını alan 2011 ortak bildirisinin güncellenmiş halidir. Bu bildiride “hükümet karşıtı” ifadelerin 2011 bildirisine göre fazlası vardır, eksisi yoktur. Bildiriyi okuyanlar, her türlü meseleye en çarpıcı bir biçimde yer verildiğini göreceklerdir.

TÜRK-İŞ, yalan yanlış açıklamaları hiçbir örgüt ve sendika liderine yakıştıramamaktadır ve ayrışmanın vebalini TÜRK-İŞ’e yüklemek için yapılan bu açıklamaların gelecekteki birlikteliklere de zarar vereceği bilinmelidir. TÜRK-İŞ’in içinde de TÜRK-İŞ’i yıpratmak ve zayıflatmak için aporatta bekleyenlerin bu ayrışmaları fırsat bilerek, kulaktan dolma, yalan yanlış bilgilerle TÜRK-İŞ’i suçlama kampanyası başlatmaları ise ibret vericidir.

Aynı süreçte bir diğer meseleyi TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, MEMUR-SEN, KAMU-SEN’in aynı alanda kutlama yapması konusu oluşturmuştur. Bu kez de MEMUR-SEN ile KAMU-SEN arasındaki sürtüşmeler aynı alanda kutlamayı engellemiş, iki örgüt arasında uzlaşma sağlamak mümkün olmamıştır.

Tüm bu engeller sonucunda, MEMUR-SEN ile HAK-İŞ Ankara Tandoğan Meydanı’nda, TÜRK-İŞ ile KAMU-SEN de Bursa’da Kent Meydanı’nda merkezi kutlamaları gerçekleştirmiş, diğer alanlarda ise birlikte olunabilecek tüm örgütlerle ortak hareket edilmiştir.”

Neden Bursa?

“Neden Bursa?’ sorusunun cevabına gelince; TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, ayrı kutlama gündeme geldiğinde, merkezi kutlamanın yapılabilmesi için İzmir, Zonguldak ve Bursa illeri üzerinde durmuştur. Önce İzmir konusunda görüş birliğine varılmış, ancak daha sonra TÜRK-İŞ’in 60 yıl önce Bursa’da kurulduğu ve TÜRK-İŞ’in kuruluşunun 60’ıncı yılı içinde olduğu gözetilerek, kutlamanın merkezi Bursa’ya kaydırılmıştır.

Elbette ki 1 Mayıslar, “ayrışmaların” değil, “bütünleşmelerin” günü olmalıdır. Dileğimiz, önümüzdeki yıllarda, bu yıl yaşanan sorunları aşabilecek olgunluğa kavuşulmasıdır.

Türkiye işçi hareketi de bir birleşme sürecine girmek durumundadır. Ama bu birleşmenin “daha çok ayrışarak”, “ayrılıkları öne çıkararak” yapılamayacağı ortadadır. Bizlere düşen görev, “ayrı düşüğümüz noktaları değil”, “birleşebildiğimiz noktaları” ön plana çıkarıp, asgari müştereklerde bir araya gelmeyi başarabilmektir.

Gündemimizdeki önemli konulardan biri Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısıdır. Dileğimiz tasarının TÜRK-İŞ’in talepleri ve Türkiye’nin gerçekleri dikkate alınarak yasalaşmasıdır.”

TÜRK-İŞ'ten CHP Liderine Tepki

“TÜRK-İŞ Kapatılmalıdır Demek Demokrasi Tarihine ve CHP Tarihine Kara Bir Leke Olarak Gececektir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu'nun partisinden TBMM Grup Toplatısı'nda söylediği, “TÜRK-İŞ Kapatılsın” sözleri ile ilgili bir açıklama yaptı. Açıklamada “Kılıçdaroğlu'nun bir konfederasyonun kapatılmasını isteyerek CHP'yi utanç verici bir noktaya getirdiği belirtilerek, bunun demokrasi tarihine ve CHP tarihine kara bir leke olarak geçeceği ifade edildi.

Açıklamada şunlara yer verildi:

“CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu, TÜRK-İŞ'e yönelik mesnetsiz saldırılarına 5 Haziran 2012 tarihinde yaptığı TBMM Grup Konuşması'nda bir yenisini daha eklemiş ve TÜRK-İŞ'e yönelik eleştirilerini sıraladıktan sonra, ‘TÜRK-İŞ'i kapatsalar daha iyi olur’ diyerek anti demokratik zihniyetini açık seçik sergilemiştir. Bir konfederasyonun kapatılmasını isteyerek CHP'yi utanç verici bir noktaya getirmiştir.

TÜRK-İŞ 1952 yılında kurulmuştur ve kurulduğu günden bu yana temsil ettiği kitlenin yanı sıra hak ve kazanımların savunulması ve yeni haklar elde edilmesi mücadelesinde tüm çalışanların umudu olmuştur.

Konfederasyonlar uygulayacakları

politikaları kendi kurumlarında kararlaştırır. Bu demokratik örgütlenmenin doğal bir sonucudur. Konfederasyonların bir siyasi partinin taleplerine ve isteğine bağlı bir yaklaşım sergilemesi onların alt yapısını oluşturan bağımsız politika üretme ilkesine aykırıdır. Konfederasyonlar bazı dönemlerde kimi siyasi parti-

yönetim anlayışının bir yansımasıdır.

TÜRK-İŞ, ülkemizde varolan demokrasi temelinde şekillenen bir kuruluştur. TÜRK-İŞ Yönetimi ‘atama’ ile değil, ‘seçimle’ işbaşına gelmektedir. TÜRK-İŞ ve üye sendikaları, kuruldukları günden bu yana verdikleri mücadele ile işçi hak ve özgürlükleri açısından varolan tüm kazanımlara imza atmış, hak kaybı söz konusu olduğunda da en etkili ve yaygın mücadeleyi sergilemiştir.

TÜRK-İŞ, 60 yıllık geçmişinde, çoğu zaman hükümet ve kimi zaman muhalefet partileriyle ters düşmüştür. Ama altı çizilmesi gereken gerçek şudur ki, 60 yıllık geçmişi boyunca hiçbir siyasi parti lideri TÜRK-İŞ'in kapatılmasını istememiştir.

TÜRK-İŞ Yönetimleri gelip geçicidir. Ama TÜRK-İŞ, 35 sendikası ve onlara üye yüzbinlerce işçi ile bu ülkenin en büyük işçi kuruluşudur. Sendikal örgütlenmenin yaygınlaşmasını talep etmesi gereken bir sosyal demokrat parti liderinin ülkenin en büyük işçi örgütünün kapatılmasını istemesi hazin bir çelişkidir.

CHP Lideri'nin TBMM kürsüsünden ‘TÜRK-İŞ kapatılsın’ diye seslenmesi, demokrasi tarihimize ve CHP tarihine kara bir leke olarak geçecektir.”

ler açı-
sından ‘hatalı’ bir politika sergilemekle suçlanabilir. Ama demokrasinin en önemli ayaklarından biri olan demokratik kitle örgütlerinden her hangi birinin her ne olursa olsun kapatılmasını hem de TBMM kürsüsünden talep etmek gerici, faşist, o çok eleştirdiğimiz askeri



ILO'nun 101.Konferansı Toplandı



Genel Başkan Mustafa Kumlu: Yeni Anayasa Uluslararası Normları Gözetmeli, Örgütlenme, Grev, Toplu Pazarlık Ve Diğer Tüm Temel Hak Ve Özgürlükleri Garanti Altına Almalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 101. Konferansı 1-14 Haziran 2012 tarihleri arasında Cenevre'de toplandı. 185 ülkeden 4000'den fazla delegenin katılımıyla gerçekleşen konferansın bu yılki gündemleri arasında "Gençlik İstihdamı", "Asgari Sosyal Koruma", "Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet" ve "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" gibi konular yer aldı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 101. Konferansı 1-14 Haziran 2012 tarihleri arasında Cenevre'de toplandı. 185 ülkeden 4000'den fazla delegenin katılımıyla gerçekleşen konferansın bu yılki gündemleri arasında "Gençlik İstihdamı", "Asgari Sosyal Koruma", "Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet" ve "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" gibi konular yer aldı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu konferans kapsamında bir konuşma yaparak, Türkiye'de, çalışma hayatını ve sendikal hakları doğrudan etkileyecek yasal değişiklikler ve yeni Anayasa yapılmasının gündemde olduğunu belirtti. Hazırlanacak Anayasa'nın, sosyal devleti güçlendirmesi, endüstriyel ilişkilerde başta ILO ve Avrupa Birliği olmak üzere uluslararası normları gözetmesi, örgütlenme, grev, toplu pazarlık ve diğer tüm temel hak ve özgürlükleri garanti altına al-

ması gerektiğini söyleyen Kumlu'nun konuşmasında şunlar yer aldı:

"Öncelikle ILO Genel Direktörü Sayın Somavia'ya, tüm dünyada insan onuruna yakışır iş, sosyal adalet ve barışın yaygınlaşması için bugüne kadar verdiği önemli katkıları için teşekkür ediyorum. Ayrıca, daha önce ILO bünyesinde yürüttüğü çalışmalar ve ITUC Genel Sekreterlik görevi dolayısıyla yakından tanıdığımız Sayın Guy Ryder'ı yeni seçildiği ILO Genel Direktörlük görevi nedeniyle tebrik ediyor, kendisine başarılar diliyorum. 100. Çalışma Konferansından bugüne kadar geçen bir yılın ardından gördüğümüz tek şey; işsizlik, yoksulluk ve adaletsizliğin artması, örgütsüz toplumlar yaratılması ve insanların mutsuzluğa, dünyanın ise ekonomik ve sosyal bir çıkmaza sokulması olmuştur. Meksika'da gerçekleştirilen G20 Çalışma Bakanları Zirvesine göre istihdamdaki büyümenin yüzde bir buçukta kal-





ması, istihdam açığının kapatılmasını imkânsız hale getirecektir. ILO, 2007 yılından bugüne, genç işsiz sayısının dört milyon arttığını belirtmektedir. Kadınlar, iş yaşamında ucuz emek olarak kullanılmakta ve kayıt dışı istihdamın en önemli kaynağını oluşturmaktadır. İçinde bulunduğumuz bu olumsuzluklara karşı, tüm insanlığın çıkarı ve mutluluğu için yapılması gerekenler belli iken; planların hala, krize neden olan düzeni ve finans çevrelerini kurtarmak üzerine yapılması anlaşılır gibi değildir. Avrupa; hatta, Amerika da dahil olmak üzere pek çok ülkede çalışan kesim, çeşitli gösteriler ve seçimlerdeki tercihleriyle çalışan yoksullar sınıfı oluşturulmasına karşı tepki göstermektedir.”

‘Kıdem Tazminatında Hak Kaybına Neden Olacak Her Türü Girişim, Bizim İçin Genel Grev Nedeni’

”Benim ülkemde, bu sorunların yanında kayıt dışı ekonominin de yaygın

olması, durumu daha da kötüleştirilmektedir. İnsanlar işsizlik ve yoksulluğun alternatifi olarak, kayıt dışında veya insan onuruna yakışmayan koşullarda çalışmaya zorlanmaktadır. İstihdamı artırmak için hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi belgesi, esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmayı amaçlamakta, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesini öngörmektedir. Ayrıca Hükümet, ulusal asgari ücreti bölgelere göre azaltmayı hedeflemekte, işçi ücretinin bir parçası ve geleceğinin teminatı olarak gördüğümüz kıdem tazminatı uygulamasında değişiklik yapılacağını açıklamaktadır. Kıdem tazminatında hak kaybına neden olacak her türlü girişimin, bizim için genel grev nedeni olacağını belirtmek isterim. Tüm bunlar, ülkemiz gerçeklerini göz ardı eden, çalışan kesimi yeterli sosyal güvenlik ve insan onuruna yakışır gelirden mahrum bırakacak, ağır sonuçları olan düzenlemelerdir. Üzülerek ifade etmek isterim ki, bu tür

yaklaşımları destekleyen ve kayıt dışı ekonomiyi kabullenen, hatta meşrulaştırarak hukuk altına almaya çalışan uluslararası kuruluşlar bulunmaktadır. Bu kuruluşlara, asıl yapılması gerekenin işsize iş bulmak, düzensiz ve güvencesiz işleri kaliteli ve insan onuruna yakışır işlere dönüştürmek olduğunu hatırlatmak isterim. “

‘TBMM’de Olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Bir An Önce Yasalaşmalı’

”Türkiye, iş kazası meydana gelen ülkeler arasında dünyada üçüncü, Avrupa ülkeleri arasında ise ilk sırada yer almaktadır. Bunun en önemli nedeni uygulamadaki eksikliklerdir. Bu çerçevede, şu an TBMM’de olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısının bir an önce yasalaşmasını ve uygulamadaki eksikliklerin giderilmesini bekliyoruz.”





TÜRK-İŞ'ten

'Yeni Anayasa Temel Hak ve Özgürlükleri Garanti Altına Almalı'

"Türkiye'de, çalışma hayatını ve sendikal hakları doğrudan etkileyecek yasal değişiklikler ve yeni Anayasa yapılması gündemdedir. Hazırlanacak Anayasa, sosyal devleti güçlendirmeli, endüstriyel ilişkilerde başta ILO ve Avrupa Birliği olmak üzere uluslararası normları gözetmeli, örgütlenme, grev, toplu pazarlık ve diğer tüm temel hak ve özgürlükleri garanti altına almalıdır. Konferansın başladığı günlerde, ülkemde havacılık sektöründe grev hakkını yasaklayan bir yasanın TBMM'de kabul edilmiş olması, bu ihtiyacın göstergesidir. Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasası ile sendikalar yasasını tek bir yasa da birleştiren Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı da TBMM gündemindedir. Tarafların üzerinde bütünüyle uzlaşma sağlayamadıkları bu tasarı, çalışan kesimin talepleri doğrultusunda son değişiklikler yapılarak bir an önce yasalaşmalıdır. Yasanın temel amacı işçilerin korkmadan sendikalara üye olmalarını sağlamak ve örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırarak güçlü sendikaların varlığını sağlamak olmalıdır. Örgütlenmelerin işten çıkarmalarla sonuçlandığı ülkemde, örgütlenme hakkının güvence altına alınması elzemdir.

Ayrıca, Nisan ayında yürürlüğe giren bir yasayla kamu görevlilerinin sendikal haklarında değişiklik yapıldığını ifade etmek isterim. Ancak, yapılan bu değişiklik kamu görevlilerine ILO Sözleşmeleri ile uyumlu bir toplu sözleşme ve grev hakkı tanımış değildir. Halen pek çok kamu görevlisi, yasal sınırlama nedeniyle kapsam dışında kalmakta ve sendika üyesi olamamaktadır. Toplu Sözleşme Kurulunun işveren kanadı, gündemi tek taraflı olarak belirlemekte, Hakem Kurulu işveren çoğunluğunda oluşmakta ve bu durum kamu çalışanlarının beklentisini karşılamamaktadır.

Dünya çalışanları için insan onuruna yakışır iş ve sosyal adalet diliyor, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum."



Bu Yıl ILO Aplikasyon Komitesi'nde "Kara Liste" Yok

İşveren ILO'nun 83 yıllık geleneğini yıktı. İlk kez bu yıl sendikal hak ihlalleri nedeniyle Türkiye'nin de aralarında bulunduğu "Kara Liste" açıklanmadı

ILO'da Aplikasyon Komitesi her yıl olduğu gibi bu yılda ihlalleri görüşmek üzere hükümet, işçi ve işveren olmak üzere üç taraflı olarak toplandı.

Toplantılarda, komitenin işveren tarafı, uzmanlar komitesi raporunda yer alan grev hakkıyla ilgili ifadelerin örgütlenme hakkını kapsayan 87 sayılı ILO sözleşmesi ile uyuşmadığını, bu konunun Uzmanlar Komitesi Raporunda değil, uluslararası adalet divanı nezdinde konu edilebileceğini savundu. İşveren tarafı, bu gerekçeyle grev hakkı ile ilgili yorumların yer aldığı vakaları görüşmeyeceğini ifade etti.

İşveren grubunun itirazının ardından toplanan işçi grubu, oy birliğiyle işverenlerin bu girişimini kabul etmeme kararı aldı. Ancak, daha sonra yapılan Aplikasyon Komitesi toplantısına, sadece işçi ve hükümet gruplarının temsilcileri katıldı.

İşçi grubu sözcüsü, daha sonra, Aplikasyon Komitesi'nin gündeme almasını istediği 25 ülkeyi açıkladı. Türkiye'nin de yer aldığı bu liste, toplantıya işveren grubunun katılmaması nedeniyle onaylanmadı.

Toplantılarda bazı hükümet temsilcileri de işveren grubu gibi Komite'nin çalışma sisteminin gözden geçirilmesine ihtiyaç olduğunu söyledi. İşçi ve işveren arasında uzlaşmanın sağlanamaması üzerine ortaya görüşülecek ülkeler listesi çıkarılamadı. Sonuçta işveren grubunun istediği oldu ve hiçbir ülkenin Aplikasyon Komitesi'nde görüşülmeyeceği açıklandı. Böylece, işverenlerin artırdığı küresel baskı, üçlü yapısı ile işçilerin, temel hak ve özgürlükler konusunda her zaman referans aldığı ILO ve özellikle Aplikasyon Komitesinde de çok açık bir şekilde hissedilmiş oldu.



TÜRK-İŞ'ten

İftira Haberlerine Tekzip

TÜRK-İŞ, 21.Olağan Genel Kurul öncesinde başlayan ve sonrasında devam eden süreçte, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Yönetim Kurulu üyelerini hedef alan yayınlar yapan Aydınlık Gazetesi'ni tekzip etti.



TÜRK-İŞ, 21.Olağan Genel Kurul öncesinde başlayan ve sonrasında devam eden süreçte, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Yönetim Kurulu üyelerini hedef alan yayınlar yapan Aydınlık Gazetesi'ni tekzip etti.

Aydınlık Gazetesi'nin 17 Şubat 2012 tarihli nüshasında yayımlanan "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nda sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini belirleyen yüzde 10 oranındaki ulusal barajın yüzde üç oranına indirilmesi için Başbakan ile kıdem tazminatı ve ulusal istihdam stratejisi üzerinden pazarlık yapıldığı" iddiasına ilişkin Ankara 5. Sulh Ceza Mahkemesi'nden 12 Mart 2012 tarihinde alınan tekzip kararı gazetenin 22 Nisan 2012 tarihli nüshasında yayımlandı.

Aynı gazetenin 16 Şubat 2011 tarihli nüshasında, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu aleyhine yazılan yazıya ilişkin Ankara 14. Sulh Ceza Mahkemesi'nden 9 Mart 2012 günü alınan tekzip kararı gazetenin 28 Nisan 2012 tarihli nüshasında yayımlandı.

TÜRK-İŞ, Aydınlık Gazetesi'nin TÜRK-İŞ'in hükmü şahsiyetine ve yöneticilerine yönelik diğer maksatlı ve gerçek dışı yayınlarına ilişkin yargı sürecinin devam ettiğini açıkladı.

T.C. ANKARA 5. SULH CEZA MAHKEMESİ		DEĞİŞİK İŞ KARAR
DEĞİŞİK İŞ NO	: 2012/296	
HAKİM	: SÜLEYMAN KAVAK 32457	
KATİP	: DERYA ERMİŞ 142286	
TALEP EDEN	: MUSTAFA KURLU (Türk- İş Genel Başkanı)	
VEKİLİ	: AV.FERHAN TUNCEL Bayındır Sokak No:10 Kızılay / Ankara	
KARŞI TARAF	: ANADOLU GAZETECİLİK BASIM YAYIN SAN VE TİC AŞ. (Aydınlık Gazeteci Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Mehmet BOZKURT) İstiklal Caddesi Deva Çıkmaçı No:3/3 Beyoğlu / İstanbul	
TALEP	: Tekzip Kararı	
TALEP TARİHİ	: 09/03/2012	
KARAR TARİHİ	: 12/03/2012	

Tekzip talebinde bulunan vekilinin dilekçesi ve eki belgeleri mahkememize tevzi edilmekle incelendi:

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Cevap ve düzeltme talebinde bulunan vekili dilekçesi ile Aydınlık Gazetesinin 17.02.2012 tarihli nüshasında 'Emek Kılıcı' isimli köşede Esin Turhan imzası ile yayımlanan 'Disk İçin Umudlandırın' başlıklı köşe yazısında 'Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısında sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini belirleyen yüzde on oranındaki ulusal barajın yüzde üç oranına indirilmesi için Başbakan'la kıdem tazminatı ve ulusal istihdam stratejisi üzerinden pazarlık yapıldığı' şeklindeki haberin gerçeğe aykırı olduğunu, bu nedenle söz konusu haberin tekzipine karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

5187 Sayılı yasanın 14. maddesinde gerçeğe aykırı yayın yapılması halinde tekzip konu oluşturacağı hususu düzenlenmiştir. İncelenen dosya kapsamına göre köşe yazısında görüşme yapıldığı ve burada pazarlıkta bulunulduğu iddia edilmiş ise de bu hususta somut veri bildirilmediği aksine bu görüşmenin tekzip isteyen tarafça kanıtlanması hususunun dile getirildiği görülmüştür.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde gerçeğe aykırı bu hususun tekzipi yönündeki cevap ve düzeltme isteminin yayımlanmaması hususu yasaya aykırı görülmeyle mahkemeye cevap ve düzeltme hakkının yayımlanmasına karar verilmiştir.

HÜKÜM ; Gereğesi yukarıda açıklandığı üzere;

1- Talep eden Mustafa Kumlu vekili Av. Ferhan Tuncel'in tekzip talebinin **KABULÜNE**,
2- Tekzip metninin 5187 sayılı Basın Kanununun 14. maddesi uyarınca anılan gazetenin aynı sütununda ve aynı puntolarla **YAYIMLANMASINA**.
3- Kararın taraflara tebliğine,

İş bu karara 5651 sayılı yasa ile CMK 267-268 maddeleri uyarınca 7 gün içerisinde mahkememize verilecek bir dilekçe veya zabıt katibine yapılacak bir beyanın tutanağa geçirilmesi ve hakim onaylatılması suretiyle itirazın kabul olduğunu, itiraz mercinin Ankara Nöbetçi Asliye Ceza Mahkemesi olduğuna,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda itirazı kabul olmak üzere karar verildi 12/03/2012
Katip 142286
Hakim 32457
1/1



T.C.
ANKARA
14. SULH CEZA MAHKEMESİ

DEĞİŞİK İŞ KARAR

DEĞİŞİK İŞ NO : 2012/239

HAKİM : DENİZ GÜL 33453

KATİP : CEM ÇOMAK 141977

TEKZİP TALEP EDEN : MUSTAFA KUMLU, Bayındır Sokak No:10 Kızılay/
ANKARA

VEKİLLERİ : HALDUN FERHAN TUNCEL, Ankara Barosu
RAMAZAN SELÇUK EREN, Ankara Barosu

KARŞI TARAF : ANADOLUM GAZETECİLİK BASIM YAYIN SAN VE TİC
A.Ş. (AYDINLIK GAZETESİ), İstiklal Caddesi Deva Çıkmaz
No: 3/3 Beyoğlu/ İSTANBUL

TALEP : Tekzip Talebi

TALEP TARİHİ : 09/03/2012

KARAR TARİHİ : 09/03/2012

Tekzip talebinde bulunan Mustafa Kumlu vekilleri Av. H. Ferhan Tuncel ve Av. R.Selçuk Eren'in tekzip talepli dilekçesi ve eki belgeleri 09/03/2012 tarihinde mahkememize tevzi edilmekle, dilekçe ve ekleri incelendi:

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Tekzip talebinde bulunan Mustafa Kumlu vekilleri Av. H. Ferhan Tuncel ve Av. R.Selçuk Eren'in 09/03/2012 havale tarihli dilekçelerinde, Aydınlik Gazetesi'nin uzunca bir süreden beri kasıtlı ve bilinçli olarak gerek TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunu ve gerekse TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'yu kamuoyunda küçük duruma düşürmek ve işçiler nezdinde itibarsızlaştırmak gayreti ile gerçek dışı çeşitli isnat ve iddialarda bulunarak bu yönde yayınlar yaptığı, Aydınlik Gazetesi'nde 16/02/2012 tarihli nüsha ile yayınlanan Filiz Cemsu imzalı "F Tipi Kader Kimine Takkeli Ayva Yediriyor, Kimine Badem Bıyıklı Hurma" başlığı altında yayınlanan köşe yazısında "Birileri keteleri, keşkekleri afiyetle indiriyordur mideye. Mesela 40 milyon liralık mal varlığı iddiasıyla gündeme düşen Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu -sendikacılığına- rağmen BİP TV'lerinin tezgahlarındaki tencereleri iştahla kaşıklayabilir. Bay Kumlu açıklığında Samanyolu'nun "Yeşil Elma"sını arayarak villalarına yiyecek siparişleri de verebilir. Geçenlerde cemaat, 'Yeşil Elma'da fındıklı yaban mersinli kek, kesme kıymalı pizza, pekmezli kaymaklı armut tatlısı pişiriyordu emekçiler, emekliler, işsizler, öğrenciler tencerelerinde taş kaynatırlarken! Bir gün o kaynar taşlar tencerelerden fırlayacaklar! Bizden söylemesi ...Ta ki Nazım Hikmet'in 'Güneşin Sofrasında' sözünü ettiği demler gelene kadar" cümlesinin başından sonuna kadar talepte bulunan Mustafa Kumlu'nun şeref ve haysiyetini, eleştiri sınırmı aşar ölçüde incitici nitelikte olduğunu, müvekkilin cevap ve düzeltme hakkının yerine getirilmesi için Aydınlik Gazetesine Ankara 6. Noterliğinin 21/02/2012 tarih ve 02742 yevmiye no'lu ihtarnamesi ile tekzip metni içeren bir ihtarname gönderildiği karşı tarafa 25/02/2012 tebliğ edildiği, ancak tekzip metninin yayınlanmadığından bahisle tekzip metninin bölünmeden bir bütün olarak



T.C. ANKARA 14. SULH CEZA MAHKEMESİ

D. İş. No : 2012/239

yayınlanması hususunda karar verilmesi mahkememizden talep edilmiştir.

Basının kamu adına ve onun yararlarını gözetmek sureti ile özgür biçimde yayın yapan ve olayları izleme, araştırma, değerlendirme, yayma ve böylece kişileri bilgilendirme, öğretme, aydınlatma yönlendirme yetki ve sorumluluğuna sahip bir güç olduğu, bu nedenle ayrı bir konumu bulunduğu, bu özelliği nedeniyle özgür olduğunun Anayasa'da ve Basın Yasasında ifade edildiği, ancak basının bu ayrıcalık taşıyan konumu ve özgürlüğünün tüm özgürlüklerde olduğu gibi sınırsız olmadığı, yayınlarında kişilik haklarına saygı göstermesi ve gerek Anayasa'nın Temel Hak ve Özgürlükler bölümünde yer alan ve gerekse Medeni Kanunun 24. ve 25. maddelerinde ve yine özel yasalarda güvence altına alınmış bulunan kişilik haklarına saldırıda bulunulmamasının da yasal ve hukuki bir zorunluluk ve gereklilik olduğu,

Basının haber verme fonksiyonunu yerine getirirken kullanacağı hakkın özel hukuk alanındaki sınırının gerçeklik, kamu yararı ve toplumsal ilgi, güncellik, konu ile ifade arasında düşünsel bağlılık kuralları ile çizilmiş ve belirlenmiş olduğu, bu koşullardan birini taşımayan yayının hukuka aykırı duruma düşeceği ve korunmayacağı, basın yoluyla şeref ve haysiyet veya özel yaşamı ihlal eden kamu yararı amacına ilişkin bir olay açıklamasının hukuka uygunluk yönünden değerlendirilmesi için, gerçeğe uygun olmasının kaçınılmaz olduğu, bu gerçeklik somut gerçeklik olmayıp görünürdeki gerçeklik ise de basının yayın yaparken objektif sınırlar içinde kalması, olay veya konu ile ilgili olan, görünen, bilinen her şeyin araştırılıp incelenmesi ve olayların olduğu biçimi ile yayınlanması gerektiği,

Bu durumda talepte bulunana düzeltme ve cevap hakkı tanınması gerektiği anlaşılmış, aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1) 5187 sayılı Basın Kanununun 14/4. maddesi uyarınca talepte bulunan MUSTAFA KUMLU vekillerinin düzeltme ve cevap hakkı kullanım talebinin **KABULÜNE**,

2) Talepte bulunan vekili tarafından ibraz edilen, Ankara 6. Noterliğinin 21/02/2012 tarih ve 02742 yevmiye numaralı tasdikli Tekzip Metninin 5187 sayılı Basın Kanununun 14/1 ve 6. maddeleri uyarınca, mahkememiz kararına itiraz edilmediği takdirde kararın kesinleştiği tarihten, itiraz edilmesi halinde yetkili makamın kararının tebliği tarihinden itibaren en geç 3 gün içinde Aydınlık Gazetesi'nde ilgili köşe yazısının bulunduğu sayfada, aynı puntolarla ve aynı şekilde **YAYIMLANMASINA**,

Kararın taraflara tebliğine,

Evrak üzerinde yapılan inceleme sonunda kararın tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde mahkememize verilecek bir dilekçe ya da zabıt katibine yapıp tutanağa geçirilecek beyanla, Ankara Nöbetçi Asliye Ceza Mahkemesince yapılacak incelemeye tabi olmak üzere ve yasal süre içinde itiraz edilmediği takdirde bu süre sonunda kesinleşmek üzere itiraz yasa yolu açık olarak karar verildi. 09/03/2012

Katip 141977

Hakim 33453



T.C.
ANKARA

10. SULH CEZA MAHKEMESİ

DEĞİŞİK İŞ KARAR

DEĞİŞİK İŞ NO : 2012/201

HAKİM : CAN AYSAN 34254
KATİP : FİLİZ CANPUNAR 128558

TALEP EDEN : 1-TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
2- MUSTAFA KUMLU (TÜRK -İŞ Genel Başkanı)

KARŞI TARAF : ANADOLUM GAZETECİLİK BASIM YAYIN SAN VE
TİC.AŞ.(Aydınlık Gazetesi Sorumlu Yazı İşler imüdüğü Mehmet
Bozkurt),
İstiklal caddesi, Deva Çıkmazı no :3/3 Beyoğlu /İSTANBUL

TALEP : Tekzip Talebi
TALEP TARİHİ : 21/02/2012
KARAR TARİHİ : 23/02/2012

Tekzip talebinde bulunan Türk - İş, Türk - İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu vekilleri Av. Ferhan Tuncel ve Av. R.Selçuk Eren ' in tekzip talepli dilekçesi, Ceza Tevzii Bürosunca 21/02/2012 tarihinde mahkememize gönderilmekle, dilekçe ve ekleri incelendi.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

TALEP : Tekzip talebinde bulunan Türk - İş, Türk - İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu vekilleri Av. Ferhan Tuncel ve Av. R. Selçuk Eren 21/02/2012 havale tarihli dilekçelerinde, Aydınlık Gazetesinin 03/02/2012 tarihli nüshasında Esin Ergenç imzasıyla ve " Kıdem Tazminatı Zokası " başlığı altında yayınlanan haber ile Kıdem Tazminatı Fonu ve Ulusal İstihdam Strateji Belgesine Türk -İş Yönetim Kurulunun ses çıkarmaması karşılığında Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının TBMM ye sevk edilmesi konusunda Başbakanla pazarlık yapıldığının iddia edildiğini, gazetenin 08/02/2012 tarihli nüshasında "Kumlu Gizli Pazarlığı İtiraf Etti" başlığı ile ve Esin Ergenç imzası ile benzer bir haber daha yapıldığını ve bu haberde Türk İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun 07/02/2012 tarihinde yapılan Türk -İş Başkanlar Kurulu Toplantısında Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ile yaptığı " gizli pazarlığı " itiraf ettiğinin iddia edildiğini, yapılan bu gerçeğe aykırı haberler nedeniyle müvekkillerine düzeltme ve cevap hakkının doğduğunu muhataplara Ankara 6.Noterliğinin 09/02/2012 tarih ve 02310 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile Tekzip Metni içeren bir ihtarname gönderildiğini, bu ihtarnamenin karşı tarafa 14/02/2012 tarihinde tebliğ edildiğini, gazetenin 15/02/2012 tarihli nüshasında 1. sayfada " MUSTAFA KUMLU 'DAN AÇIKLAMA " Gazetemizin 3 Şubat ve 8 Şubat tarihli sayılarında yayınlanan " Kıdem Tazminatı Zokası " ve "Kumlu Gizli Pazarlığı İtiraf Etti" başlıklı haberine Türk -İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu 'dan bir açıklama geldi. Açıklama şöyle: "TÜRK-İŞ 'in 8-11Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen Genel Kurulu sonrasında seçilen yeni Yönetim Kurulu, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'dan randevu istemiş, Başbakan 'ın kabulü ise 31/01/2012 tarihinde gerçekleşmiştir." şeklinde olduğunu gönderilen tekzip metnine uygun yayın yapılmadığını, gazetenin 4. sayfasında ise "KIDEM TAZMİNATI TÜRK -İŞ 'İN KIRMIZI ÇİZGİSİDİR " başlığı ile gönderilen tekzip metninden alıntılar yapıldığını, bu nedenlerle



T.C. ANKARA 10. SULH CEZA MAHKEMESİ

D. İş. No : 2012/201

Basın Kanunu gereğince tekzip yazısının ilgili gazetenin aynı sütununda, aynı puntolarla ilk çıkacak nüshasında tazyihen yayınlanmasına karar verilmesini talep etmişlerdir.

Tekzip talep eden vekillerinin 21/02/2012 havale tarihli dilekçesinde, Aydınlik Gazetesinin 03/02/2012 tarihli nüshasında 1. sayfada "Kıdem tazminatı zokası" başlığı ile yayımlanan habere ve bu haberin devamı niteliğindeki 10. sayfada yazar Esin Ergenç imzasıyla "Tayyip' ten kıdem tazminatı zokası " başlığı ile yayımlanan habere ait gazete nüshalarını, ilgili gazetenin 08/02/2012 tarihinde yayımlanan "Kumlu , gizli pazarlığı ' itiraf etti " başlığı ile yayımlanan haberlere ilişkin gazete nüshalarını, ilgili gazeteye 09/02/2012 tarihinde Ankara 6. Noterliğinin 02310 yevmiye numarası ile gönderilen ihtarname içerikli tekzip metnini ve ilgili gazetece tebliğ alındığını gösterir noter şerhi içerikli tebliğ evrakını ve Aydınlik Gazetesinin 14/02/2012,15/02/2012,16/02/2012,17/02/2012 tarihli nüshalarının mahkememize sundukları anlaşılmıştır.

GEREKÇE : Tekzip talebinde bulunan Türk - İş, Türk - İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu vekilleri Av. Ferhan Tuncel ve Av. R.Selçuk Eren ' in tekzip talepli dilekçesi, ekli belgeleri, haberin yayımlandığı Aydınlik Gazetesinin 03/02/2012 tarihli nüshası ve tekzip metninin ilgili gazeteye tebliğ edildiği tarihten sonraki 14/02/2012, 15/02/2012, 16/02/2012 tarihli nüshaları incelenmiştir.

Tekzip talebinde bulunanın yayımlanan haberlerle ilgili olarak cevap ve düzeltme metni içerikli ihtarnameyi Ankara 6. Noterliğinin 09/02/2012 tarih ve 02310 yevmiye numarası ile gönderdiği, gönderinin ilgili gazetede muhatap ile birlikte çalışan Nurettin Bostancı imzasına 13/02/2012 tarihinde tebliğ edildiği, talep eden vekillerinin mahkememize 21/02/2012 tarihinde yaptığı başvurunun süresinde olduğu görülmüştür.

5187 Sayılı Basın Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca; "Sürelî yayınlarda, kişilerin şeref ve haysiyetini ihlal edici veya kişilerle ilgili gerçeğe aykırı yayım yapılması halinde, bundan zarar gören kişinin, yayım tarihinden itibaren iki ay içinde göndereceği suç unsuru içermeyen üçüncü kişilerin hukuken korunan menfaatlerine aykırı olmayan düzeltme ve cevap yazısını; sorumlu müdür hiçbir düzeltme ve ekleme yapmaksızın, günlük sürelî yayınlarda yazıyı aldığı tarihten itibaren en geç üç gün içinde, diğer sürelî yayınlarda yazıyı aldığı tarihten itibaren üç günden sonraki ilk nüshada, ilgili yayının yer aldığı sayfa ve sütunlarda, aynı puntolarla ve aynı şekilde yayımlamak zorundadır."

Tüm dosya kapsamından; tekzip talebinde bulunan Türk - İş, Türk - İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu vekilleri Av. Ferhan Tuncel ve Av. R.Selçuk Eren ' in tekzip talepli dilekçesi ve ekindeki belgeler, Aydınlik Gazetesinin 03/02/2012 tarihli nüshasında 1. sayfada "Kıdem tazminatı zokası" başlığı ile yayımlanan ve bu haberin devamı niteliğindeki 10. sayfasında yazar Esin Ergenç imzasıyla "Tayyip' ten kıdem tazminatı zokası " başlığı ile yayımlanan haberler incelendiğinde, bu şekilde yayımlanan haberlerin, kişilik haklarını ihlal edebilecek nitelikte olup, kamuoyunun yanılmasına neden olabilecek mahiyet taşıdığı kanaatine varılmış ve tekzip talebinde bulunan vekillerinin talebinin Basın Kanununun 14. Maddesi hükümlerine uygun olduğu anlaşılmakla, tekzip talebinin kabulüne karar vermek gereği doğmuş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

KARAR : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Cevap ve Düzeltme metninin yayımlanmasını isteyen Türk - İş, Türk - İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu vekilleri Av. Ferhan Tuncel ve Av. R.Selçuk Eren 'in tekzip talebinin KABULÜ ile Aydınlik Gazetesinde ilgili haberin yer aldığı 1. sayfada ve yazar Esin Ergenç 'in köşe yazısının yayımlandığı 10. sayfa ve sütunlarda, aynı puntolarla ve aynı düzende talep eden tarafından verilen cevap ve düzeltme metninin, 5187 Sayılı Basın Kanununun 14. Maddesi uyarınca **YAYIMLANMASINA,**



2-Kararın talep eden vekilleri ve Aydınlik Gazetesi Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Mehmet Bozkurt 'a tebliğine,

Dair, talep eden ve vekilleri, karşı taraf ve C.Savcısı açısından, tebliğden itibaren 7 gün içerisinde, mahkememize veya başka yerde eşdeğer mahkemeye dilekçe veya tutanağa geçirilmek koşulu ile zabıt katibine beyanda bulunmak suretiyle yapılacak başvuru üzerine, Ankara Nöbetçi Asliye Ceza Mahkemesine itirazı kabil olmak üzere dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu karar verildi.23/02/2012

Katip 128558

Hakim 34254

TEKZİP METNİ

Aydınlik Gazetesi'nin 03.02.2012 tarihli nüshasında Esin Ergenç imzasıyla ve "KIDEM, TAZMİNATI ZOKASI" başlığı altında yayınlanan haber ile Kıdem Tazminatı Fonu ve Ulusal İstihdam Strateji Belgesine TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunun ses çıkarmaması karşılığında Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının TBMM'ye sevk edilmesi konusunda Başbakanla pazarlık yapıldığı iddia edilmekte, bu pazarlık sonucunda yüzde 10 olan iş kolu barajının yüzde 3'e düşürülerek Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın TBMM'ye sevkinin sağlandığı belirtilmektedir. Bu haber tümüyle hayal mahsulüdür. Şöyle ki;

1- TÜRK-İŞ'in 8-11 Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen Genel Kurulu sonrasında seçilen yeni Yönetim Kurulu, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'dan randevu istemiş, Başbakan'ın kabulü ise 31.01.2012 tarihinde gerçekleşmiştir.

2- Görüşmede, Kıdem Tazminatı Fonu ya da Ulusal istihdam Stratejisi konuları gündeme gelmemiştir.

3- Kıdem Tazminatı ile ilgili olarak TÜRK-İŞ Genel Kurulu'nun "Kıdem tazminatına dokunmak genel grev nedenidir" şeklinde bir karar vardır. Söz konusu kararın içeriği, "Kıdem tazminatı, Türkiye işçi sınıfının ve TÜRK-İŞ'in kırmızı çizgisidir. TÜRK-İŞ Genel Kurulu, bugün çalışanlar ve gelecekte çalışacak olanlar için kıdem tazminatının mevcut haliyle korunmasından yanadır. TÜRK-İŞ Genel Kurulunun, kıdem tazminatının fona devredilmesi, süresinin azaltılması gibi bu hakkın tasfiyesine ya da zayıflatılmasına yönelik her türlü girişimin karşısında, cevabı genel grev olacaktır." sözleriyle şekillenmiştir.

4- TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun TÜRK-İŞ Genel Kurul Kararlarını pazarlık konusu yapma yetkisi yoktur.

5- TÜRK-İŞ, Ulusal istihdam Stratejisinde yer alan emek karşıtı hükümlerin tümüne karşıdır ve karşı çıkış gerekçelerini de ilgili makamlara gönderdiği raporlarla açıklamıştır. Bu raporlar 21.06.2010 tarihinde Devlet Bakan ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan'a 2010- 392/32.04 tarih sayılı ile; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'e ise 2010-391/31 tarih sayılı yazı ekinde gönderilmiştir. Söz konusu raporlar, aynı tarihte kamuoyunun bilgisine de sunulmuştur.

Aydınlik Gazetesi'nin 08.02.2012 tarihli nüshasında "KUMLU GİZLİ PAZARLIĞI İTİRAF ETTİ" başlığı ile ve Esin ERGENÇ imzası ile yayınlanan haberin. 03.02.2012 tarihli hayal mahsulü habere dayanak oluşturmak için yapıldığı anlaşılmaktadır.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun 07.02.2012 tarihinde gerçekleştirilen TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplantısında olmayan gizli pazarlığı itiraf etmesi de söz konusu değildir. 08.02.2012 tarihli haber de tıpkı 03.02.2012 tarihli haber gibi hayal mahsulüdür.

TÜRK-İŞ, işçi hak ve özgürlüklerini bugüne kadar Başbakanlar da dâhil hiç bir yetkili merci ile pazarlık konusu yapmamıştır ve yapmayacaktır.

Aydınlik Gazetesi'nin 03.02.2012 ve 08.02.2012 tarihlerinde yayınlanan nüshalarında yer alan bu haberler iftira boyutuna yaklaşan hayal mahsulü haberlerdir.

Yayınlanan bu haberler gerçeğe aykırıdır.

Kamuoyuna duyurulur. 09.02.2012

TÜRK-İŞ ve Mustafa KUMLU Vekili
Av. Ferhan TUNCEL

TEKZİP

Aydınlik Gazetesi'nin 16.02.2011 tarihli nüshasında Filiz CEMSU imzasıyla ve "F Tipi KADER KİMİNE TAKKELİ AYVA YEDİRİYOR, KİMİNE BADEM BİYİKLİ HURMA" başlığı altında yazı ile müvekkilim Mustafa KUMLU hakkında eleştiri sınırını aşar ölçüde yorumlar yapılmıştır.

Filiz CEMSU, hayal gücüne dayanarak oluşturduğu yazısında, müvekkilimin şeref ve haysiyetini ihlal ederek, kamuoyunu yanıltmıştır. Bu nedenle bu yazı hakkında açıklama yapılması gerekliliği doğmuştur.

Bahsi geçen yazının bir kısmında yer alan; "40 milyon liralık mal varlığı iddiasıyla gündeme alınan Türk-İş Genel Başkanı Mustafa KUMLU" sendikacılığına" rağmen BİP TV'lerin tezgahlarındaki tencereleri ıstahla kaşıklayabilir" cümlesinde, eser sahibi Filiz CEMSU; hayali bir malvarlığı iddiasını tekrarlamaktadır.

Filiz CEMSU, "Bay Kumlu acıktığında Samanyolu'nun "Yeşil Elması"nı arayarak villalarına yiyecek siparişleri de verebilir. Geçenlerde cemaat, 'Yeşil Elma'da fındıklı yaban mersinli kek, kesme kıymalı pizza, pekmezli kaymaklı armut tatlısı pişiriyordu, emekçiler, emekliler, işsizler, öğrenciler tencerelerinde taş kaynatırken! Bir gün o kaynar taşlar tencereden fırlayacaklar! Bizden söylemesi... Ta ki Nazım Hikmet'in 'Güneşin Sofrasında' sözünü ettiği demler gelene kadar" cümleleri ile müvekkilimin villalarına sipariş verebileceğini buna mukabil başka emekçiler olmak üzere toplumun çeşitli kesimlerinin tencerelerinde taş kaynatıklarını, ilere sürekle: anlatan konu ile tamamen alakasız olarak "Samanyolu TV" ve "Cemaat" ibarelerini kullanmaktadır.

Anlam bütünlüğünden yoksun bu yazı ile; müvekkilim hem bir siyasi ve dini görüşün içine çekilmeye çalışılmakta ve hem de temsilci olduğu işçiler nezdinde; işçinin karnı açken tok gezen lider imajı yaratılmaya çalışılmaktadır.

Gazeteniz yazarı Filiz CEMSU'nun, yorum köşesinde 16.2.2011 tarihinde yayınlanan haksız ithamlar nedeniyle müvekkilimin kişilik hakları zarar görmüştür. Yapılan gerçek dışı yorumlar eleştiri sınırını aşarak müvekkilimin şeref ve haysiyetini ihlal edici boyuta ulaşmıştır.

Kamuoyuna duyurulur. 21.02.2012

Mustafa KUMLU
Vekil Av. Ferhan TUNCEL

“Türkiye’de Düzensiz ve Güvencesiz İstihdam Konferansı” Yapıldı

Uluslararası İşçi Federasyonlarının Düzenlediği Konferansta, Türkiye’de Düzensiz ve Güvencesiz İstihdam Tartışıldı.

Uluslararası Kimya Enerji Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu ICEM, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF ve Uluslararası Tekstil İşçileri Federasyonu ITGLWF’in ortaklaşa düzenledikleri “Türkiye’de Düzensiz ve Güvencesiz İstihdam Konferansı” 25-26 Nisan 2012 tarihlerinde Ankara’da yapıldı.

Uluslararası Kimya Enerji Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu ICEM, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF ve Uluslararası Tekstil İşçileri Federasyonu ITGLWF’in ortaklaşa düzenledikleri “Türkiye’de Düzensiz ve Güvencesiz İstihdam Konferansı” 25-26 Nisan 2012 tarihlerinde Ankara’da yapıldı.

Toplantıya ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, IMF Genel Sekreteri Jyrki Raina ve ITGLWF Genel Sekreterleri Klaus Priegnitz ile birlikte üç küresel federasyonun temsilcileri ve TES-İŞ ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve çok sayıda sendika temsilcisi katıldı.



Konferans ICEM Endüstriyel İlişkiler Sorumlusu Kemal Özkan’ın konuşması ve program sunumu ile başladı. Daha sonra kürsüye gelen Friedrich Ebert Vakfı (FES) Türkiye sorumlusu Michael Meiers bir konuşma yaparak, son dönemde artan ölümlü iş kazalarının altını çizdi.

ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda ise yaptığı konuşmada madenlerde iş güvenliğinin sağlanmadığını, iş kazalarının artarak devam ettiğini ve çökuluslu şirketlerin Batı Avrupa’da sen-

dikalarla iyi ilişkiler kurduğunu ancak Türkiye gibi ülkelerde işçi haklarının ihlal edildiğini belirterek Toplu İş İlişkileri Kanunu’nun İLO standartlarına uymadığını belirtti. Manfred Warda’dan sonra bir konuşma yapan IMF Genel Sekreteri Jyrki Raina da Toplu İş İlişkileri Kanunu’nun grev ve barajlar konusunda eksik kaldığını belirterek sendikaların gücünün işçilerden geldiğini belirtti. ITGLWF Genel Sekreteri Klaus Priegnitz ise tekstil sektöründeki hak ihlallerinin her geçen gün arttığının al-

tını çizdi.

Konferansın açılışında TES-İŞ ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da bir konuşma yaparak küresel düzeyde ICEM, IMF ve ITGLWF federasyonlarının bir araya gelerek oluşturacakları IndustriALL’un önemine değindi. Konuşmasında Kayıt dışının ortadan kalkmasını, tüm çalışanların seslerini duyurabilmek ve insan onuruna yakışır koşullarda çalışabilmek için sendikali olmalarını, tüm insanların işsizlik ve geçim kaygısından arınmasını, sosyal



TÜRK-İŞ'ten

güvenlik ve sosyal koruma şemsiyesi altında aileleriyle birlikte huzur içerisinde yaşamasını istediklerini belirten Genel Başkan Kumlu, şunları söyledi:

“Düzensiz ve güvencesiz istihdam konularına girmeden önce yeni kurulacak örgütle ilgili, büyük bir heyecan duyduğumuzu ve büyük umutlar beslediğimizi ifade etmek istiyorum.

Biz TÜRK-İŞ olarak, her zaman güçlü sendikalardan yana olduk. Bölünmüş, dağınık sendikal yapıların başarı şansının düşük, hatta bugünün şartlarında hiç olmadığını her fırsatta dile getirdik. İki işçinin olduğu yerde örgütlenmeyi, iki sendikanın olduğu yerde dayanışmayı kutsal görevimiz kabul ettik. Bu vesileyle, uluslararası düzeyde gerçekleştirilecek bütünleşmenin Türk sendikaları arasındaki diyalog ve işbirliğine de katkıda bulunacağına inandığımı ifade etmek istiyorum. Bu çerçevede üç uluslararası Federasyonunun yönetim ku-

rullarının ortak kararı ile yeni Örgütün Genel Sekreterliğine aday gösterilen ve ICEM enerji işkolundan da başarılarıyla yakından tanıdığımız Jyrki Raina arkadaşımızı bir şans olarak görüyor, kendisini tebrik ediyor ve gelecek görevinde şimdiden başarılar diliyorum.

Düzensiz ve güvencesiz istihdam dediğimiz zaman Türkiye’de en başta değinilmesi gereken konu kayıt dışı istihdamdır.

Türkiye bir tarafta kayıtlı, düzenli, tam gün çalışanlar diğer tarafta günlük, geçici ve düzensiz çalışanlar olmak üzere açık bir şekilde ikiye bölünmüştür. Kayıt dışı istihdam oranı 2011 yılı verilerine göre yüzde 42 civarındadır. Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların sayısı 9 milyon 772 bin kişidir. Bu kişiler sosyal korumadan ve emeklilik haklarından mahrum kalmaktadır.

İşsizlik oranının yüksek olması ve yeterli istihdam olanaklarının yaratıla-

maması, insanları kayıt dışı çalışmaya zorlamaktadır. Türkiye, sosyal güvenlik sisteminin etkin çalışmaması, kayıt dışı nedeniyle yeterli prim toplanamaması, sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması, kişilerin maliyet hesabı yaparak kayıt dışında kalmayı tercih edebilmesi gibi çıkmazların içerisinde. Kayıt dışı istihdam edilenlerden alınamayan vergi ve primler devlet açısından ciddi kayıplara neden olmakta, bu açık başta sendikalı işçi ve işverenler olmak üzere düzenli ve kurallı çalışan ve çalıştıranların sırtına yüklenmektedir. Bu durum aynı zamanda, işverenlerin sendikalı ve düzenli çalışan işçiye alternatif aramasına neden olmakta, sendika karşıtı girişimleri artırmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin etkin ve verimli çalışmasını sağlayacak ve kayıt dışı sorununu çözecek yeterli denetim ve caydırıcı yaptırım bulunmamaktadır.

Kayıt dışının bizim için en önemli sonuçlarından birisi de yüzde 42’lik kesimin tamamen örgütlenemez konum-





da olmasıdır. Kayıt dışında insanlarımız sağlıklı ve insan onuruna yakışmayan koşullarda, pazarlık gücünden yoksun, korumasız ve her türlü istimara açık bir şekilde çalışmak zorunda kalmaktadır. Kayıt dışı istihdam çalışanların hayatını karartmakla kalmamakta, örgütlenmeyi engelleyerek aynı zamanda sendikaların diyalog ve yaptırım gücünü de olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Değinmek istediğim bir diğer konu da son yıllarda oldukça sık tartışılan esnek çalışma modelleridir. Esnek çalışma yıllarca Avrupa'da uygulanan bir model olarak bize dayatılmış ve ülkemizde de giderek yaygınlaşan bir uygulama haline getirilmiştir.

Ancak, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere dünyada hiçbir ülke esnek çalışmanın ve ajans işçiliğinin yarattığı sorunları çözebilmiş değildir. Sermaye birikimi fazla olan ülkeler esnek çalışma biçimlerinin yarattığı sorunları bir yere kadar tazmin ederek yollarına devam etmeye çalışmaktadır. Bugün bize

gösterilmeye çalışıldığı gibi, esnek çalışma Avrupa'da önerilen bir model değil, çözüm bekleyen maliyeti yüksek bir sorundur. Kaldı ki; Türkiye, bu maliyetleri karşılayacak sermaye birikimini tamamlamış, kişilere her türlü güvenceyi sağlamış ve isteyen tercih ettiği şekilde daha az çalışsın diyecek bir ülke konumuna gelmiş değildir.

Artan tartışmalar nedeniyle esnek çalışma bugün bize daha sempatik bir isimle "güvenceli esneklik" şeklinde sunulmaktadır. Esneklikle güvenceyi bir araya getirdiği ileri sürülen bu kavram işveren açısından sınırsız esneklik alanı yaratırken, çalışan açısından güvencesiz bir iş, emeğini özel istihdam bürosu aracılığı ile kiralamak ya da işsiz kalmak anlamına gelmektedir. Kısacası Türkiye'de esnekliği, rekabet gücünü artırmak amacıyla işgücü maliyetlerinin asgari düzeye indirilmesinden başka bir şey olarak görmek mümkün değildir.

Konferans süresince bu konular tüm detayları ile değişik sektörleri temsil

eden arkadaşlarımız tarafından değerlendirilecektir. Ben bu nedenle süreyi aşmadan TÜRK-İŞ olarak ne istediğimizi bir iki cümleyle özetleyerek konuşmama son vermek istiyorum.

Kayıt dışının ortadan kalkmasını, tüm çalışanların seslerini duyurabilmek ve insan onuruna yakışır koşullarda çalışabilmek için sendikali olmalarını istiyoruz. Tüm insanlarımızın işsizlik ve geçim kaygısından arınmasını, sosyal güvenlik ve sosyal koruma şemsiyesi altında aileleriyle birlikte huzur içerisinde yaşamasını istiyoruz.

İşgücü maliyetinin rekabet aracı olarak kullanılmadığı, emeğin mal gibi alınıp satılmadığı, saygı gördüğü bir düzen istiyoruz. Bu isteklerimizin gerçekleşmesi için üzerimize düşen sorumluluğun bilincinde olduğumuzu ve bu noktada uluslararası sendikal hareket ile dayanışma içerisinde mücadelemizi sürdürdüğümüzü bilmenizi istiyorum."





TÜRK-İŞ'ten •

Genel Başkan Mustafa Kumlu: Adalet ve Barış Ancak ve Ancak Kadına Yapılan Negatif Ayrımcılığın Son Bulmasıyla Sağlanabilir

TES-İŞ ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yer kürede adaletin ve barışın ancak ve ancak kadına yapılan negatif ayrımcılığın son bulmasıyla sağlanabileceğini belirtti. Kumlu, "Kadının yaratıcı gücü ve yeteneğinin, kadın duyarlılığı ve sağduyusunun, kadın şefkati ve merhametinin en küçük birimden, devlet yönetimlerine kadar her alana yansımaları engellediğimiz sürece, ne kadar çırpınırsak çırpınalım, hayatın hiçbir alanına kalıcı bir bolluk ve bereket, kalıcı bir huzur ve mutluluk getirilemez" dedi.



TES-İŞ ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yer kürede adaletin ve barışın ancak ve ancak kadına yapılan negatif ayrımcılığın son bulmasıyla sağlanabileceğini belirtti. Kumlu, "Kadının yaratıcı gücü ve yeteneğinin, kadın duyarlılığı ve sağduyusunun, kadın şefkati ve merhametinin en küçük birimden, devlet yönetimlerine kadar her alana yansımaları engellediğimiz sürece, ne kadar çırpınırsak çırpınalım, hayatın hiçbir alanına kalıcı bir bolluk ve bereket, kalıcı bir huzur ve mutluluk getirilemez" dedi.

Türk-Metal Sendikası tarafından her yıl Dünya Kadınlar Günü'nde düzenlenen Kadın İşçiler Büyük Kurultayı'nın





17'ncisi 8 Mart 2012 tarihinde Ankara'da Büyük Anadolu Otel'de yapıldı.

Kurultaya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, ILO Türkiye Temsilcisi Ümit Efendioğlu, MESS Genel Sekreteri İsmet Sipahi, AKP İzmir Milletvekili İlknur Denizli ve CHP Tekirdağ Milletvekili Candan Yüceer konuşmacı olarak katıldı.

Genel Başkan Mustafa Kumlu, Kurultay'da yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“Yaşadığımız yer kürede adaletin ve barışın ancak ve ancak kadına yapılan negatif ayrımcılığın son bulmasıyla sağlanabileceğine olan inancımı dile getir-

mek istiyorum.

Biz erkekler anlamalıyız ki, kadın yaratıcı gücü ve yeteneğinin, kadın duyarlılığı ve sağduyusunun, kadın şefkati ve merhametinin en küçük birimden, devlet yönetimlerine kadar her alana yansımaları engellediğimiz sürece, ne kadar çırpınırsak çırpınalım, hayatın hiçbir alanına kalıcı bir bolluk ve bereket, kalıcı bir huzur ve mutluluk getiremeyiz.

Kadınlarına acı çektiren bir dünyada, erkeklerin ve çocukların mutluluğundan da bahsedilemez.

Bir ülkede kadına ilişkin sorunların varlığı, o ülkenin sosyal ve ekonomik yaşamının sorunlu olduğunun en ciddi işaretidir. “

'Kadının toplumsal hayata katkılarının yanında ekonomik hayata katılımının yarattığı değer de fark edilmesi şarttır.'

“Toplumsal olarak kadınlar paylaşıcılığın, bilginin, fedakarlığın ilk öğreticisidir. Kadının öğretmen olarak rolünü modern dünya ancak kreşleri, çocuk bakımı ve eğitimi ile ilgili kurumları tesis ettikten sonra daha iyi fark edebilmiştir.

Kadınların toplum hayatında oynadığı rolü belirtmek için cinsiyet ayrımcılığına dayanan ön yargıların yıkılması gerekmektedir. Kadınların insan yerine bile konulmadığı toplumsal anlayışların çok gerilerde bırakılması için





TÜRK-İŞ'ten

büyük mücadeleler verilmiştir. Bütün bunlara rağmen günümüzde de o karanlık dönemlerin kalıntılarına sahip çıkan anlayış ve uygulamalara rastlamak mümkündür. Bilhassa kadının çalışma hayatına atılması ile birlikte karşılaştığı olumsuz tavırlar, kadın emeğini ve bedenini istismar konusu yapan zihniyetler, toplumsal gelişmenin önündeki en büyük engel ve sorun olarak durmaktadır.

nelik bir değersizleşme problemine yol açmaktadır. Kadın emeğinin daha düşük ücretlendirilmesi de doğrudan doğruya emeğe yönelik bir saldırı anlamını taşımaktadır.

Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı özellikle belli bölgelerimizde çocukların eğitim çağına adım atmalarıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Cinsel kültürün, eşitliği algılayamadığı durumlarda, kız çocuklarının mağduriyeti temelinde

ğer kaybı yaratır."

'Sosyal devlet anlayışının en geniş bir şekilde hayata geçirilmesi gereken alan kadın ve çocuk alanıdır'

"Hiç birinizin işi iş yerinde bitmiyor... Evlerinize döndüğünüzde evinizdeki iş de sizi bekliyor... Eşiniz bekliyor, çocuğunuz bekliyor... Varsa yaşlı anneniz, babanız, kayınvalideniz bekliyor... Elbette eşiniz size yardım etmeli ama maalesef çoğu erkek o bilinç düzeyinde değil. Temizlik, yemek... İş yerinde çalıştığınız süre kadar evde de çalışıyorsunuz.... Bu bakımdan kadının iş sürecinde istismar edilmemesi, psikolojik olarak tüketilmemesi, onun ve varsa küçük çocuklarının her türlü imkana sahip olması fevkalade önemlidir. Çalışan kadın sayısı ne olursa olsun, işyerlerinde kreş imkanının bulunması, modern toplumlarda çoktan geride bırakılmış bir sorun haline gelmişken, ülkemizde kadınlarımız maalesef, işyerlerinde kreş olmadığı için ya da kreş açmak için yeterli sayıda kadın işçi bulunmadığı için "evde çocuk bakmak" ya da "çalışmak" arasında tercih yapmak durumunda kalabilmektedir.

Şüphesiz sosyal devlet anlayışının en geniş bir şekilde hayata geçirilmesi gereken alan kadın ve çocuk alanıdır. Kadınlarımızın tüm bu mağduriyetlerden kurtarılması gerekmektedir. Bu konuda devlete ve işverenlerimize büyük görev düşmektedir."

'Kadın işçilerimiz, "ucuz emek", "yedek işgücü" ve "kayıt dışı istihdam"ın her türlü kuralsızlığına mahkum edilmektedir'

"Türkiye Cumhuriyeti yeryüzünde yasal platformda eşit işe eşit ücret ilkesini ilk benimseyen ülkelerden birisidir. Buna rağmen kaynağını Anayasa'dan alan "eşitlik" ilkesi çoğu zaman göz ardı edilmekte, kadın işçilerimiz, "ucuz emek", "yedek işgücü" ve kayıt dışı istihdamın her türlü kuralsızlığına mahkum edilmektedir. Biz, işverenlerin bu zihniyeti değiştirmelerini, devletin de sosyal hukuk formatını genişleterek bu



Kadının toplumsal hayata katkılarının yanında ekonomik hayata katılımının yarattığı değerin de fark edilmesi şarttır. Çalışma hayatında kadının yer alması insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından anlamlıdır, önemli ve gereklidir. Üretim sürecinde yaşanan kadın istismarı, o ülkenin gelişmişliği açısından ciddi sorunlar olduğunun işareti sayılmalıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla kadın emeğinin istismar edilmesi, kadın kimliğine yö-

toplumsal gelişmenin önü kesilmektedir. Ülkemizde eğitim sürecinde, kızlarımızın erkeklere göre ikinci planda kalması eğitilmiş kadın zekasının toplumsal payda içinde yer alabilmesine engel olmaktadır.

Eğitilmiş kadın, sade emeği ile değil, bilgisiyle, kazandığı nitelikleriyle de topluma çok şey katabilir. Toplumun bunlardan mahrum olması sadece bir ekonomik değer kaybı değil, sosyal de-

zihniyete karşı kadın emeğini koruyacak bir yaklaşımı benimsemesi gerektiğini düşünüyoruz.

Unutmayalım ki kadını korumak çocukları korumaktır, aileyi korumaktır ve hatta erkekleri korumaktır.

Bugün ülkemizin gündeminde Ulusal İstihdam Stratejisi yaklaşımı içinde “esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve yeni biçimlerin oluşturulması”, özel istihdam bürolarına

yaklaşımları, kadın mağduriyetinin engellenmesi anlamında da gözden geçirilmesinde yarar bulunmaktadır. Çünkü çalışma hayatımızda varolan kural dışlıkların yasalaştırılarak kural haline getirilmesi ya da varolan hakların budanması, kadın mağduriyetinin artırılması anlamına da gelecektir. Üstelik bu yaklaşımlar Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan çoğu olumlu yaklaşımı da gözlemlemektedir. “

kadının bireysel varlığını hiçe sayan zihniyetin bir ürünü olarak kadına yönelik şiddet ülkemizde kol gezmektedir.

Tüm bu olumsuz yansımaların bertaraf edilebilmesinde yasal yaptırımların önemi çok büyüktür ve hiç şüphesiz ki hayatın her alanındaki kadın mağduriyeti, karşısında yasaları bulmalıdır.

Ancak görülmektedir ki, kadına dair



işçi kiralama yetkisi verilmesi”, “kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi”, “bölgesel asgari ücret” gibi bizlerin karşı çıktığı konular bulunmaktadır. Bunların bir bölümünün kadın istihdamını artırmaya yönelik olduğu ifade edilse de, bu hususların ete kemiğe bürünmesi halinde bundan en büyük zararı kadınlarımız görecektir. Çünkü emek karşıtı tüm hükümler en negatif biçimiyle kadınlarımıza yansımaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu

‘Kadına dair kimi sorunların nedenini, “kadına bakış açısındaki çarpıklık” oluşturmaktadır’

“Gazi Mustafa Kemal Paşa, kadınların hayatın her alanında erkeklerle birlikte söz sahibi olması konusunda büyük bir hassasiyet göstermiştir. O günlerden bu günlere Türk ekonomisi ve sosyal hayatında pozitif bir çok gelişme yaşanmıştır. Ama bugün hala ülkemizin bir bölümünde töre cinayetleri işlenmekte,

kimi sorunların nedenini, “kadına bakış açısındaki çarpıklık” oluşturmaktadır. En mükemmel yasalar da çıkarılsa, kadını ikinci sınıf vatandaş olarak gören zihniyet tarihe gömülmediği sürece, kadına ilişkin sorunların yaşanmaya devam edeceği açıktır. Bu handikapı geniş ölçüde ve kalıcı bir biçimde aşabilmemizin tek yolu eğitimidir. Yaşananlar, çocuklarımızın ilk öğretimden başlayarak kadın erkek eşitliği konusunda eğitilmesinin zorunluluğunu; ayrıca yetişkin eğitimleri konusunda



TÜRK-İŞ'ten

da sosyal sorumluluk projelerine yer verilmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.”

‘Çalışan kadınların başta sendikalar olmak üzere siyasal partilerde, mecliste daha fazla yer aldığı bir Türkiye hepimizin özlemidir.’

“Kadınların siyasal karar alma süreçlerinde yeterli düzeyde bulunduğunu da söylemek zordur. Çalışan kadınların başta sendikalar olmak üzere siyasal partilerde, mecliste daha fazla yer aldığı bir Türkiye hepimizin özlemidir. Bu elbette ki kotalarla sağlanabilir. Ama belki de daha anlamlı olanı kadınların eğitilmesinin önündeki engelleri kaldırarak, üretim sürecine daha aktif katılımlarını sağlayarak, daha fazla eşitlik imkanı vererek sağlamamız olacaktır. Aksi takdirde kadınlara bir şeyi bağışlama tarzındaki yaklaşımlar hep tartışma konusu olmuştur, olmaya da devam edecektir.

Kadın iş gücünün ücretler içerisinde aldığı pay da bütün eşitlik arayışlarına rağmen hak ettiği yerde değildir. Biz bütün bu sorunlara rağmen Türkiye'nin potansiyeline inanıyoruz. Bilhassa Türkiye'nin demokratikleşmesinin önündeki engeller kaldırılıp demokrasi kurumlaştıkça sorun çözme kabiliyetinin artacağına inanıyoruz.

Biliyoruz ki sosyal politika uygulamalarının yaygınlaştığı bir zeminde kadın erkek tüm vatandaşlarımız daha mutlu bir ülkede yaşamının gururunu hissedecektir.

Türk Metal Sendikamız tarafından geleneksel olarak her yıl düzenlenen Kadın İşçiler Büyük Kurultayı, kadınların sahip olduğu gücün fark edilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Düzenlediği bu eşsiz kurultay nedeniyle Türk Metal Sendikamızı ve ülkemizin çeşitli yerlerinden gelen bu kurultayın delegelerini kutluyorum.

Bu duygu ve düşüncelerle başta kadının üyelerimiz olmak üzere tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyor, kadınlarımıza şükranlarımı, sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum.”

TÜRK-İŞ'ten Dünya Kadınlar Günü Açıklaması

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle bir açıklama yaptı.

Açıklamada şunlara yer verildi:

“Çağdaşlık mertebesinde, yaşadığımız dünyayı tanımlayan en önemli özelliklerden biri insanların eşit ve özgür doğdukları düşüncesidir. Ancak, bu düşüncenin gerçek yaşamda karşılığını bulamaması ezilen ve hor görülen kesimlerin dayanışmasını beraberinde getirmektedir.

8 Mart, ezilen ve hor görülen kadınların 1857 yılında ağır çalışma koşullarına karşı başlattıkları mücadelenin yıldönümüdür. Kadına her şeyden önce insan olmaktan kaynaklanan değer verilmesi, 1857 yılında bir kadın dayanışmasını beraberinde getirmiş, bıçağın kemiğe dayandığı O günde 129 kadın işçinin hayatını kaybetmesiyle başlayan bu mücadele asırları aşarak bu günlere ulaşmıştır. Geçen yüzyıllar içinde kadınların hak ettiği yerde olabilmesi için önemli adımlar atılmış, ama ülkemiz dahil kimi ülkelerde halen istenilen noktaya gelinmemiştir.

Bugün ülkemizde, kadınlarımızın ve çalışan kadınlarımızın sorunları vardır. Bu sorunlar hayatın her alanında kendisini gösterebilmektedir.

İş yaşamında “ucuz emek”, “yedek iş gücü” kavramları en çok kadın işçilerde kendisini bulmakta, kayıt dışı istihdamın en önemli kaynağını kadınlar oluşturmaktadır.

Eve iş verme, yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin en olumsuz hallerini kadın işçilerimiz yaşamakta, emek yoğun, düşük ücretle, sosyal güvenceden ve örgütlenmeden yoksun istihdam biçimlerine en çok kadın işçilerimiz muhatap kılınmaktadır.

Aynı zamanda birer “anne” de olan kadın işçilerimiz, güvenceli çalıştıkları koşullarda bile çocuk bakımı problemi ile karşı karşıya bırakılmakta, kadınlarımız, yaşlı ya da engelli bakımı nedeniyle üretim sürecinin dışında kalabilmektedir.

Kaynağını anayasamızdan alan eşitlik ilkesinin kadına muhatap tüm kesimler tarafından birebir gözetilmesi önem kazanmaktadır. Sosyal devlet kavramının kadının her platformdaki yaşam kalitesini iyileştirebilir düzeyde genişletilmesinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yapılacak tüm yasal düzenlemelerde kadınların bir “birey” olarak yer almasının önemi de açıktır.

Diğer yandan kadınlarımız kaynağını en ilkel düşünce biçiminden alan töre cinayetlerine maruz kalabilmekte; aile içi şiddet can kayıplarına neden olabilmekte, erken yaşta evlilik zorlamaları ve okula göndermeme yaklaşımları kız çocuklarımızın geleceğini karartabilmektedir.

Tüm bu olumsuz yansımaların bertaraf edilebilmesinde yasal yaptırımların önemi çok büyüktür ve hiç şüphesiz ki hayatın her alanındaki kadın mağduriyeti, karşısında yasaları bulmalıdır.

Ancak görülmektedir ki, kadına dair kimi sorunların nedenini, yasal yetersizliklerin yanı sıra “kadına bakiş açısındaki çarpıklık” oluşturmaktadır. En mükemmel yasalar da çıkarılsa, kadını ikinci sınıf vatandaş olarak gören zihniyet tarihe gömülmediği sürece, kadına ilişkin sorunların yaşanmaya devam edeceği açıktır. Bu handikapı geniş ölçüde ve kalıcı bir biçimde aşabilmemizin tek yolu eğitimidir. Yaşananlar, çocuklarımızın ilk öğrenimden başlayarak eşitlikler konusunda eğitilmesinin zorunluluğunu; ayrıca yetişkin eğitimleri konusunda da sosyal sorumluluk projelerine yer verilmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Toplumsal ve siyasal yaşamımız, bugün kadınların yaratıcı gücü ve yeteneğinin eksik yansımalarının sıkıntısını yaşamaktadır. Sendikalar da dahil, kamusal ve özel bir çok alanda ve TBMM’de kadınlar gerektiği kadar temsil edilememekte, bu durum, Türkiye’yi kadın sağduyusu ve duyarlılığından mahrum bırakmaktadır.

Oysa kadınlar yaratıcı, yetenekli, sağduyulu oldukları kadar, şefkatlidir, sevgi doludur. Yönetim mekanizmalarında, siyasette ve toplumun her biriminde kadınların da bulunduğu bir Türkiye için elbette ki sosyal barış uzak olmayacaktır. Çünkü, bu evrende konuşmadan alınıp verilebilen ve dalga dalga yayılıp huzura dönüşebilen tek enerji, sevgi enerjisidir.

Türkiye bu enerjiye muhtaçtır.

Bu anlayış ve umutla TÜRK-İŞ olarak başta kadın çalışanlarımız olmak üzere dünyadaki ve Türkiye’deki tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor, onlara şükranlarımızı, sevgilerimizi, saygılarımızı sunuyoruz.”

TÜRK-İŞ Basın Açıklamaları



TÜRK-İŞ Yönetimi, THY işçileri için Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç ile görüştü

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, THY’de iş-ten atılan 305 işçinin işe iade edilmesi çabaları çerçevesinde, 21 Haziran 2012 tarihinde Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç’a bir ziyarette bulundu.

Hava-İş Koluna grev yasağı getiril-

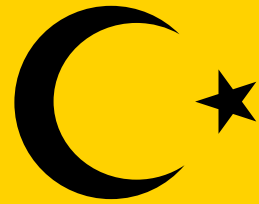
mesinin ve işten çıkarmaların başlamasından bu yana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım, Başbakan Yardımcısı Beşir Atalay ile grev yasağının kaldırılması ve işten atılan işçilerin geri alınması için görüşmeler yapan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 21 Haziran 2012 tarihinde Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç’ı ziyaret etti.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay ile TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar tarafından yapılan ziyarette, TÜRK-İŞ Yöneticileri, hava iş koluna getirilen grev yasağının demokratikleşme çabalarına uyum sağlamadığına dikkat çekildi. Bu yasağın kaldırılmasının ve işten atılan işçilerin geri alınmasının gerekliliğine işaret eden TÜRK-İŞ Yöneticileri, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan’a vekalelet eden Arınç’tan bu konuda pozitif girişimlerde bulunması istedi.

Bülent Arınç ise konuyu takip et-

tiklerini ve müspet bir sonucun alınması için gerekli girişimlerde bulunacağını ifade etti.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, THY’de işten atılan işçilerin işe iadesi için girişimlerde bulunmaya devam edeceklerini bildirdi.



TÜRK-İŞ’ten Teröre Lanet

Türk-İş Yönetim Kurulu, Şemdinli’nin Dağlıca kesimindeki birliklere yapılan terör saldırısı sonucunda 8 askerimizin şehit olması, 16 askerimizin yaralanması ile ilgili bir

açıklama yaptı.

Açıklamada şöyle denildi:

“ Bugün Türkiye yine şehit haberleriyle kan ağlamaktadır. Hakkari’nin Şemdinli ilçesinin Dağlıca kesimindeki birliklere bu sabah ağır silahlarla yapılan saldırı sonucunda 8 askerimizin şehit olması ve 16 askerimizin yaralanması teşkilatımızda büyük bir üzüntüye neden olmuştur.

Önceki gün Hatay’ın Belen ilçesi Mazıcak Deresi mevkiinde güvenlik güçleri ile terör örgütü arasında çıkan çatışmada ise Jandarma Komando Er Doğukan Şit şehit olmuştur.

Terör bir insanlık suçudur ve terör örgütünün yaptığı her saldırı TÜRK-İŞ tarafından, milletimiz tarafından nefretle lanetlenmektedir.

Bizim, şer odaklarının ve onlara destek veren güçlerin milletimizin ve devletimizin güçlü iradesi karşısında yok olup gideceklerine olan inancı- mız tamdır.

Biliyoruz ki, bu terör belasının üze- rinden hep birlikte geleceğiz. Millet olarak kardeşlik, barış içinde kucakla- şacağız.

Dileğimiz terör sorununun çözü- mü için Meclis çatısı altında başlatılan diyalog zemininin TBMM’de grubu olan tüm siyasi partilerin katılımıyla sürdürülmesidir.

Şehitlerimize Allah’tan rahmet, aile- lerine ve milletimize başsağlığı, yara- lılarımıza acil şifalar diliyoruz.”



TÜRK-İŞ’ten 19 Mayıs Mesajı

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu 19 Mayıs

Atatürk’ü Anma, Gençlik Bayramı ne- deniyle bir mesaj yayımladı.

Mesajda şunlara yer verildi.

“Atatürk’ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı her yıl 19 Mayıs tarihinde kutlanan, Türkiye Cumhuriyeti’nin ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin millî bayramıdır. 19 Mayıs 1919’da Mustafa Kemal Atatürk Bandırma Vapuru ile Samsun’a çıkmıştır ve bu gün Kurtuluş Savaşı’nın başladığı gün kabul edilir. Atatürk bu bayramı Türk gençliğine armağan etmiştir.

Kurtuluş Savaşı, Türkiye’nin ba- ğımsızlığına inanan halkımızın, bü- yük bir askeri deha önderliğinde işgal kuvvetlerine canını siper ettiği, kanla, canla, yokluklar içinde kazanılmış bir savaştır. Cumhuriyet Türk Halkı’nın tırnaklarıyla kazıyarak ulaştığı bir hedeftir ve tam da bu nedenle Türk Halkı’nın vazgeçilmezidir. Cumhuri- yet, inanan bir halkın vatani uğruna hangi engelleri aşabileceğinin en çar- pıcı örneğidir.

Kurtuluş savaşı sürecinde açıkla- ta, toklukta, sevinçte, kederde bir ve beraber olan Türk Halkı, aynı geçmişe sahip olmanın onuruyla, aynı gelece- ğe doğru yol almanın sorumluluğunu taşımaktadır.

Ülkemizi Cumhuriyete ulaştı- ran birlik ve beraberlik ruhu, bizlere mirastır. Bu miras, nesilden nesile Atatürk’ün 19 Mayıs’ı armağan ettiği Türk Gençliği tarafından nesilden ne- sile çoğaltılarak aktarılacaktır.

Türkiye, Atatürk’ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı’nı bu yıl Amanos’ta ve Şemdinli’ye bağlı Derecik’te verdiği şehitlerin ve iş kazalarında kaybettiği canların acısı içinde buruk kutlamak- tadır. Gençlerimizin ve Türk Halkı’nın en büyük arzusu, terör belasının bir an önce üstesinden gelinebilmesi ve artık cinayet haline gelen iş kazaları- nın sona erebilmesi için hükümetin ve işverenlerin üzerlerine düşen her türlü görevine yerine getirmesidir

19 Mayıs Atatürk’ü Anma, Genç- lik ve Spor Bayramını kutluyor, başta

büyük önder Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere o günlerden bu günlere bu toprakları vatan yapan aziz şehit- lerimizi saygıyla anıyor, Bayramın Türk Gençliği’ne Atatürk’ün daha iyi anla- şılmasında vesile olmasını diliyoruz.”



TÜRK-İŞ’ten 23 Nisan Mesajı

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı nedeniyle bir mesaj yayınladı

Mesajda şunlara yer verildi:

“Mustafa Kemal Atatürk’ün, Tür- kiye Büyük Millet Meclisi’nin açıldığı günü bayram olarak çocuklara arma- ğan etmesi, çocuklara verdiği değer in ve duyduğu güvenin en büyük gös- tergesidir.

Türkiye, 23 Nisan Ulusal Egemen- lik ve Çocuk Bayramı’nı kardeşlik, sev- gi, barış içinde bir dünya ve Türkiye özlemi içinde kutlamaktadır.

92 yıl önce Türkiye Büyük Millet Meclisi, büyük zorlukların yaşandığı bir dönemde açılmış, bu başlangıç, ülkenin geleceğini aydınlatan anlamlı ve önemli bir dönüm noktası olmuş- tur.

Türkiye Büyük Millet Meclisi aldığı kararlarla toplumun barış, huzur ve güvenlik içinde yaşaması, gelişmesi, çağdaşlaşması ve demokratikleşme- sini amaçlamış, vatandaşlarımız Cum- huriyetle yurttaş konumuna yüksel- miş, demokratik bir ortamda hak ve özgürlükleri kullanabilmenin bilinci giderek yaygınlaşmıştır.

Çocuklarımız, barışın, sevginin, umudun ve kardeşliğin temsilcileri, aydınlık yarınlarımızın güvencesidir.

Çocukların sevgi ve hoşgörü dolu bir ortamda yetiştirilmesi, yeteneklerinin geliştirilmesi, beklentilerinin karşılanması, sorunlarına çözüm bulunabilmesi ve umutlarının canlı tutulabilmesi, geleceğine yön verecek güçte bireyler olarak toplumsal yaşamda yer alabilmeleri temel amacımız olmalıdır.

Çocuklarımızın, uygarlığın tüm ürünlerinden yararlanarak en iyi biçimde yetişmesi amacıyla gösterilen çabalar, aydınlık yarınların kurulmasıyla eşdeğerdir.

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nı kutluyor, tüm çocuklarımıza ve yurttaşlarımıza esenlikler diliyoruz."



TÜRK-İŞ: "Gerekli Önlemlerin Alınmaması İş Kazalarını Cinayet Haline Getirmektedir"

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Erzurum'un Aşkale İlçesinde bir baraj göletinde 5 işçimizin feci şekilde can vermesiyle ilgili bir açıklama yaptı.

Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"Taşeronlaştırma, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kayıtdışı ekonomi işçilerimize sağlıksız ve güvenli bir çalışma hayatını dayatmakta, yasal mevzuatın dağınık olması, iş sağlığı-güvenliği önlemlerinin alınmaması iş kazalarına ve işçi ölümlerine davetiye çıkarmaktadır.

Nitekim, son yıllarda Davutpaşa'daki patlamadan başlayarak, Tuzla tersanelerinde, Bursa'nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir'in Dur-

sunbey, Zonguldak'ın Karadon maden ocaklarında, Ankara'da OSTİM ve İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde, Adana'nın Kozan ilçesinde, İstanbul Esenyurt'ta, Eskişehir'in Mihalıccık Koyundağlı Köyü'nde meydana gelen ve onlarca işçimizin hayatını kaybetmesine neden olan iş felaketlerinin ardından son olarak Erzurum'un Aşkale İlçesi Karasu 2. Baraj Göleti'nde 5 işçimizin feci şekilde can vermesi ihmaller ve tedbirsizlikler de gözeltildiğinde iş kazalarını cinayet haline getirmektedir.

2006 yılından bu yana üzerinde çalışmaların sürdüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı'nın TBMM'ye sevk edilmesi memnuniyet vericidir. Ancak Tasarı'nın eksiklikleri de bulunmakta, bunların başında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasa koşullarına bırakılması gelmektedir. Yasa Tasarısı'nın dikkati çeken bir yanı da, sosyal taraflar olarak üzerinde anlaşma sağlanmasında zorluk çekilebilecek pek çok hususun ileride Bakanlıkça hazırlanacak yönetmeliklere bırakılmış olmasıdır. Bu açıdan önümüzdeki dönemde yönetmeliklerin içeriği kadar hazırlanma ve uygulanması biçimi de büyük bir önem kazanmaktadır. Yasanın yürürlük tarihinin özellikle iş kazalarının en çok görüldüğü küçük işletmeler açısından ötelenmesi ise her gün cinayet mahiyetinde iş kazalarının yaşandığı ülkemizin gerçekleriyle uyuşmamaktadır.

TÜRK-İŞ, bunlar ve Tasarı'da varolan diğer eksikliklerin TBMM görüşmelerinde giderilmesi için her türlü çabayı gösterecektir. İş sağlığının ve güvenliğinin tüm boşlukların giderilecek şekilde sağlanması, ülkemizin insan hayatına verdiği önemin bir göstergesi olacaktır. Bunun yanı sıra özellikle işverenlerde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasının en az yasal düzenlemeler kadar önemli olduğu da unutulmamalıdır.

Erzurum Aşkale'de Karasu 2. Baraj Göleti'nde feci şekilde can veren işçilerimize Allah'tan Rahmet, ailelerine, sevenlerine başsağlığı diliyoruz."



TÜRK-İŞ: "Bor Madenleri TBMM'deki Bir Fıkralık Yasa İle Özelleştirilmek İsteniyor. Bu Madenlerin Özelleştirilmesi En Değerli Milli Servetimizin Heba Edilmesi Anlamına Gelecektir"

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Bor Madenlerinin özelleştirilmesi girişimleriyle ilgili bir açıklama yaptı.

Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"Bor madenleri, ülkemizin gözbebeği ve dünyada en fazla rezerve sahip olduğumuz, bütün maden tekellerinin dikkatini üzerine çeken, paha biçilmez milli servetimizdir. Bu gerçekten hareketle devletçe işletilecek madenleri düzenleyen 2840 sayılı yasanın 2.maddesinde "Bor tuzları, uranyum ve toryum madenlerinin aranması ve işletilmesi devlet eliyle yapılır." hükmü yer almış, Türkiye'de bor madenlerinin kamulaştırılması ile başlayan bor üretim ve pazarlama faaliyetleri, ülkemizi dünya bor pazarında güçlü bir kaynak ve rakip haline getirmiştir.

Son on yıl içerisindeki tüm olumsuz koşullara rağmen bor işletmeleri halen karlılıklarını korumakta ve ülkemize son derece önemli döviz girdileri sağlamaktadır. Dünya bor rezervlerinin yüzde 73'ünü elinde bulunduran Eti Maden'e bağlı bor işletmelerinin hemen hepsi karlı kuruluşlardır. Dünya bor talebinin yaklaşık % 40'ını Eti Maden, % 27'sini RT Borax, % 33'ünü de diğer üreticiler karşılamaktadır. Eti

Maden'in bor satışları yıllık 2 milyon ton civarında gerçekleşmekte ve ülke ekonomisine yıllık yaklaşık 850 milyon dolarlık bir girdi elde edilmektedir.

Tüm bunlara rağmen, Hükümet, 2840 sayılı yasanın 2. maddesinde değişiklik yapmak üzere bir yasa tasarısı hazırlayarak TBMM'ye sevk etmiştir. Bu tasarı ile mülkiyeti ruhsat sahibinde kalmak üzere Eti Maden bünyesindeki bor ürünleri üretim ve zenginleştirilmesinin 3 ila 49 yıllık süre ile üçüncü şahıslara devredilmesinin yolu açılmıştır.

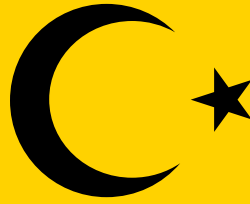
Konu ile ilgili olarak TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Üyeleri ile Türkiye Maden-İş Yönetim Kurulu üyeleri, Eti Maden Genel Müdürü, Enerji Bakan Yardımcısı ve Enerji Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı ile görüşmeler yapmış, yetkililer, söz konusu yasa tasarısının bir özelleştirme mahiyetini taşımadığını, yapılmak istenenin kurumun ihtiyaçlarını karşılamaya ve üretimi artırmaya yönelik olduğunu belirtmiştir. Ancak Türk-İş ve Türkiye Maden-İş Yöneticileri söz konusu yasa tasarısının ucu açık bir düzenleme olduğunu ve sonuçta yapılmak istenen işlemin işletme hakkı devri ve kiralama yöntemleriyle örtüşen bir özelleştirme sonucunu doğuracağını belirterek, "bor madenlerinin devlet eliyle işletilmesi Anayasa ve 2840 sayılı yasa gereğidir. Bu nedenle bu düzenleme hem Anayasa'ya hem de 2840 sayılı yasaya aykırıdır, daha önemlisi, Türkiye'nin gözbebeği madenlerin süreç içinde yabancı tekellerin eline geçmesine yol açacak bir düzenlemedir. Mutlaka geri çekilmelidir" şeklindeki görüşlerini dile getirmişlerdir.

Öngörülen kanun değişikliğinin yasalaslaşması halinde yerli yabancı şirketlere devredilebilecek olan Eti Maden bünyesindeki bor ürünleri işletmeleri, madencilik konusundaki tüm uzmanların da kabul ettiği gibi, Türkiye için vazgeçilmez kaynaklardır. Bor madenlerimizin özel sektöre uzun vadeli taahhütlerle verilmesi, dünya lideri olabileceğimiz bir sektörde uzun yıllar süren çabalar sonucunda elde ettiğimiz etkinliği olumsuz yönde etkileyecektir.

Kanun değişiklikleri yapılacaksa,

borların satışı için değil Eti Maden'in teknolojik olarak önünün açılması, gerekli personel alımı, yatırımların yapılması ve uç ürün üretiminin artırılması için yapılmalıdır. Ham bor ihracatı yerine rafine bor ve özel bor ürünlerine yatırım yapılarak bor minerallerine dayalı tesislerin ülkemizde kurulması sağlanmalıdır. Bor ürünlerinin ham madde olarak kullanıldığı sanayi alanlarının gelişmesine yönelik yatırımlar teşvik edilmelidir. Türkiye'nin hedefi nihai ürün pazarları olmalıdır.

Bor madenlerimizin kamu eliyle işletilmesi sürdürülmelidir. TÜRK-İŞ Hükümeti, ilgili kanun değişikliğinden vazgeçilmeye ya da maddeyi endişeleri giderecek şekilde yeniden düzenlemeye çağırılmaktadır."



TÜRK-İŞ'ten Teröre Lanet

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, CUDI Dağı'nda 5 polisimizin şehit olmasıyla ilgili bir açıklama yaptı.

Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"Cudi Dağı'nda yapılan bir operasyona katılan Şırnak Emniyet Müdürlüğü Özel Harekat Timi'nden 5 polisimizin şehit olması TÜRK-İŞ topluluğunda büyük bir üzüntüye neden olmuştur.

Türkiye bugün şehitlerine ağlasa da millet olarak döktüğümüz bu gözyaşları, birlik ve beraberlik duygularımızın daha da pekişmesine yol açmakta, PKK terörü ve onu destekleyen çevreler daha da yalnızlaşmakta, terörün döktüğü kanda boğulma süreci daha da hızlanmaktadır.

Türkiye'nin milleti ve devletiyle terör belasının üstesinden geleceğine olan inancımızı yineliyor, şehitlerimize Allah'tan rahmet, ailelerine, sevenlerine sabır diliyoruz. Milletimizin başı sağolsun."



TÜRK-İŞ'ten Çanakkale Zaferi Mesajı

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Çanakkale Zaferi'nin yıldönümü nedeniyle bir mesaj yayımladı.

Mesajda şunlara yer verildi:

"Kasım 1914 ve 18 Mart 1915 tarihleri arasında Çanakkale Boğazı'nda cereyan eden bir dizi deniz savaşı, Türk tarihinin en şerefli sayfalarını dolduran birer zafer destanıdır.

Çanakkale Zaferini, büyük Türk Ulusuna, Atatürk gibi dahi bir lider hediye etmiştir. Türk bağımsızlık savaşı Çanakkale'nin sularında, Conkbayırı'nda ve Anafartalar'da verilen mücadele üzerine şekillenmiş; bu zaferler Türk Kurtuluş Savaşının mayası olmuştur. Dünya tarihine mal olmuş bu büyük zaferle, Türk Milleti vatan topraklarına nasıl sahip çıktığını en anlamlı bir şekilde göstermiştir.

Şehitleri Anma Günü olarak da kutlanan bu anlamlı günde, bu zafere bize armağan eden Mustafa Kemal Atatürk'ü saygıyla anıyor, Çanakkale savaşlarında canlarını bağımsızlık ve vatan için feda eden kahramanlarımızı rahmetle, şükranla yadediyoruz. Türk Ulusu, bu dirilişi gerçekleştirenleri asla unutmayacaktır."



Başımız Sağolsun

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu
Afganistan'da gerçekleşen elim kaza

ile ilgili bir açıklama yapmıştır.

Açıklamada şunlara yer verilmiştir:

"Afganistan'da Türk askerlerini taşıyan bir helikopterin, başkent Kabil'deki iki katlı bir eve çarptığını ve kazada dokuzu subay, ikisi astsubay, biri uzman çavuş 12 Türk askerinin şehit olduğunu büyük bir üzüntüyle öğrenmiş bulunuyoruz.

Bu acı olayda kaybettiğimiz vatan evlatlarına Allah'tan rahmet, Türk Silahlı Kuvvetlerimize, milletimize, şehitlerimizin ailelerine ve yakınlarına başsağlığı ve sabır dileklerimizi iletiyoruz."



TÜRK-İŞ'ten Anadolu Ajansı ile İlgili Açıklama

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, AA'da yaşanan sendikasılaştırma baskısı ile ilgili bir açıklama yaptı.

Açıklamada şöyle denildi:

"Anadolu Ajansında (AA), yeni genel müdürün atanmasından bu yana başlayan ve giderek artan "sendikasılaştırma" baskısı iş yeri barışının bozulmasını ve çalışanların mağduriyetini beraberinde getirmiştir.

1952 yılında kurulmuş olan TGS, yarım asrı aşan tarihinde temsil ettiği kitlenin hak ve çıkarlarını koruyabilmek için örnek mücadelelere imza atmış, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun onurlu bir üyesi olmuştur.

TGS'nin AA'daki örgütlülüğü uzun yıllara dayanmaktadır ve özel sektör basın patronları, işyerlerindeki sendikayı bir bir etkisiz hale getirirken, Hükümetler, Başbakanlığa bağlı olan AA'da TGS'nin varlığını yok etme yolunda en ufak bir girişimde bulunmamış, işçi-işveren çıkarları çerçevesinde

yaşanan sorunların çözümünde, olması gerektiği gibi diyalog ortamının oluşturulması temel alınmıştır.

TGS Yönetim Kurulu, üyelerinin talebi üzerine bir olağanüstü genel kurul sürecine girmiştir. Bu süreç TGS açısından toparlanma ve güçlenme dönemi olacaktır.

TÜRK-İŞ, TGS'den istifa eden üyeleri yeniden üye olmaya ve örgütlü gücüne sahip çıkmaya çağırmaktadır.

TGS, AA çalışanlarının yuvasıdır ve çalışanlar yeniden yuvalarına dönmelidir.

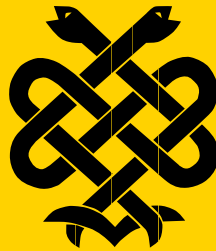
TÜRK-İŞ, AA'da çalışan basın emekçilerinin yanındadır, arkasındadır ve TGS'nin AA'da yetkisizleştirilmesine izin vermeyecektir.

TGS Başkanı Ercan İpekçi, AA'daki çalışanlara yönelik sendikasılaştırma baskısına dikkat çekmek için bir açlık grevi başlatmıştır.

TÜRK-İŞ, AA Yönetim Kurulu'nu, çalışanların sendikalaşma hakkına saygı duymaya ve çalışanlara uygulanan çağdışı istifa baskısına son vermeye çağırmaktadır.

TGS, TÜRK-İŞ'in ayrılmaz bir parçasıdır.

TGS, AA çalışanlarının tek ve yegane örgütlü gücüdür ve olmaya da devam edecektir."



TÜRK-İŞ: "Sağlık Emekçileri Yaşamımızın Güvencesidir"

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 14 Mart Tıp Bayramı nedeniyle bir açıklama yaptı.

Açıklamada, şöyle denildi:

"Ülkelerin en önemli gelişmişlik göstergelerinden biri, sağlık alanında verilen hizmetlerin kalitesi olduğu kadar sağlık alanında görev yapan emekçilere hak ettiği biçimde sahip çıkabilme kabiliyetidir.

Bugün ülkemizde, sağlık emekçileri önemli mağduriyetler içindedir. "İnsan onuruna yakışır iş" kavramı sağlık emekçileri için de hayata geçirilmemekte, yaşamımızın güvencesi sağlık emekçileri mesleklerinin değersizleştirilme endişesi ile ciddi sıkıntılar yaşamaktadır.

Hükümet, sağlık çalışanlarının taleplerine kulak vermeli, insan hayatı için fedakarca çalışan sağlık emekçilerinin mağduriyetleri bir an önce giderilmelidir.

TÜRK-İŞ, tüm sağlık emekçilerinin 14 Mart Tıp Bayramı'nı kutlamakta, bu vesileyle, emekçilerin haklarının hiçe sayılmadığı bir Türkiye özlemini dile getirmektedir."



TÜRK-İŞ: "İş Sağlığı-Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması İşçi Ölümlerine Davetiye Çıkarmaktadır." "Gerekli Önlemlerin Alınmaması İş Kazalarını Cinayet Haline Getirmektedir"

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu, 11 Mart 2012 günü İstanbul Esenyurt'ta bir AVİM inşaatının şantiyesinde işçilerin

kaldığı çadırdaki çıkan yangında ilk belirlemelere göre 11 işçinin yanarak feci şekilde ölmesi üzerine bir açıklama yaptı.

Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasıztırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıksız ve güvenliksiz bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, çalışanların hakları geriletilmekte, esnek, güvenliksiz, güvencesiz, sigortasız ve kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır.

Küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlarımız, işletme belgesinin olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı çalışma ortamlarında çalışmak zorunda bırakılmakta; ölüm, sakat kalma ve meslek hastalıklarına yakalanma riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadırlar.

Nitekim, son yıllarda Davutpaşa'daki patlamadan başlayarak, Tuzla tersanelerinde, Bursa'nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir'in Dursunbey, Zonguldak'ın Karadon maden ocaklarında meydana gelen iş kazalarında, Ankara'da OSTİM ve İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde meydana gelen patlamalarda, Adana'nın Kozan ilçesinde baraj kapağının patlaması sonucu oluşan iş felaketinde onlarca işçimizin hayatlarını kaybetmesinin ardından, dün İstanbul Esenyurt'ta bir AVM inşaatının şantiyesinde işçilerin kaldığı çadırdaki çıkan yangın sonucunda, ilk belirlemelere göre 11 işçi feci şekilde yanarak hayatını kaybetmiştir. Hiç kuşkusuz gerekli önlemlerin alınmaması, bu tür iş kazalarını cinayet haline getirmektedir.

ILO'nun hazırladığı "Güvenlik Kül-

türü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenabilir kazalardır. Nitekim, son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesidir.

Anılan ülkelerin tersine Türkiye'de meydana gelen iş kazalarında ve ölümlerde artış söz konusudur. Nitekim, SGK tarafından 2010 yılında açıklanan son verilere göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda 2008 yılında 866 işçimiz hayatını kaybederken, bu sayı yüzde 67.9 oranında artarak 2010 yılında 1.454 ölüm olarak gerçekleşmiştir. Bu verilerin yalnızca sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 10 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22.5 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye'de iş kazaları bütün işkolalarında yaygın olarak görülmektedir, ancak diğer işkollarıyla karşılaştırıldığında inşaat, metal ve maden işkolalarında kaza sayısı, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, ölüm ve yaralanma oranı çok yüksektir. İnşaat, maden ve metal işkollarının iş kazaları açısından adeta yarış halinde olduğu söylenebilmektedir. 2010 yılında inşaat- ta 475, madende 130, metalde 110 ve tekstil işkolunda 32 işçi hayatını kaybetmiştir.

Günümüz Türkiye'sinde mevzuatın dağınık olması, iş sağlığı-güvenliği önlemlerinin alınmaması iş kazalarına ve işçi ölümlerine davetiye çıkarmaktadır. TÜRK-İŞ olarak yıllardır, 4857 sayılı İş Kanununun içinde yer alan değil, örneklerini gelişkin AB ülkelerinde gördüğümüz müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ihtiyaç olduğunu dile getirdik ve talep ettik. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyince de kabul edilmesine ve hazırlanan iki politika belgesinde yer

almasına rağmen, 2006 yılından bu yana İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılamamıştır. 15 Kasım 2011 tarihinde yapılan son Üçlü Danışma Kurulu toplantısında üzerinde anlaşma sağlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metninde herhangi bir değişiklik yapılmadan Meclis'te bir an önce kabul edilmelidir.

Bu hiç kuşkusuz ki bir başlangıçtır, bundan sonra yapılması gereken iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili başta inşaat, maden ve tarım olmak üzere ILO Sözleşmelerinin ülkemiz tarafından onaylanması, Kanunun yanında gerekli tüzüğün ya da yönetmeliklerin sosyal tarafların, meslek birlikleri ve odaların temsilcilerinin katılımıyla hazırlanmasıdır. Bu çerçevede, ILO'nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı'nın ülkemiz tarafından onaylanarak hayata geçirilmesi hayati bir öneme sahiptir.

Öte yandan, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin acil yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının başta inşaat, maden, metal, gemi tersane yapımı, tarım olmak üzere tüm sektörler dikkate alınarak farklı boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne göre, işte sağlık ve güvenlik bir insan hakkıdır. Konfederasyonumuz sağlıklı ve güvenli çalışmanın bir insan hakkı olduğu görüşünden hareketle, mevzuatın dağınıklığından kurtarılmasını, iş kazalarının, yangınların, patlamaların kader olmaktan çıkarılmasını, etkin bir denetim sistemiyle işçi ölümlerinin durdurulmasını ve bu kazalara ihmalleri nedeniyle sebep olanların en ağır şekilde cezalandırılmasını talep etmektedir.

İstanbul'da inşaat şantiyesinde hayatını kaybeden işçilerimize Allah'tan rahmet, ailelerine başsağlığı, yaralanan işçilerimize acil şifalar diliyoruz."

YURT'tan *



**Hanehalkı İşgücü Araştırması: Şubat'ta İşsizlik Oranı
Yüzde 10.4, İşsiz Sayısı 2 Milyon 721 Bin Kişi Oldu**



**Kentlerde Yaşayanların Yoksulluk Oranı
Yüzde 0.97'ye Yükseldi**



Kişi Başına Düşen Milli Gelirde Türkiye 30'uncu



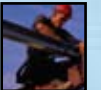
Kredi Kartı Harcamaları Yine Arttı



İntibak Yasası Meclis'te Kabul Edildi



İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Kabul Edildi



**TÜRK-İŞ Haziran Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı:
Dört Kişilik Ailenin Açlık Sınırı 925 TL, Yoksulluk Sınırı 3 Bin 13 TL**



**Kamu Görevlilerine Toplu Sözleşme Hakkı
TBMM'den Geçti**



Hanehalkı İşgücü Araştırması:

Şubat'ta İşsizlik Oranı Yüzde 10.4, İşsiz Sayısı 2 Milyon 721 Bin Kişi Oldu

Türkiye genelinde işsiz sayısı Şubat 2012 döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 243 bin kişi azalarak 2 milyon 721 bin kişiye düştü. İşsizlik oranı ise 1.1 puanlık azalış ile yüzde 10.4 seviyesinde gerçekleşti. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 1.2 puanlık azalışla yüzde 12.1, kırsal yerlerde ise 0.7 puanlık azalışla yüzde 7.1 oldu. İşsizlerin yüzde 12.2'sini oluşturan 331 bin kişi Şubat döneminde işsiz kaldı.

Türkiye genelinde işsizlik oranı, 2012 yılı Şubat döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 1.1 puan azalışla yüzde 10.4 düzeyine geriledi. İşsizlik oranı bir önceki aya göre 0.2 puan artış gösterdi. İşsiz sayısı, Şubat döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 243 bin kişi azalışla 2 milyon 721 bin kişi düzeyine geriledi. İşsiz sayısı bir önceki aya göre 57 bin kişi arttı.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Şubat 2012 verilerini açıkladı. 2010 yılından itibaren temel işgücü göstergeleri, mevsim etkilerinden arındırılarak da yayımlayan TÜİK, Şubat 2010 döneminden başlamak üzere, ilgili döneme

ait mevsim etkilerinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri de ilgili haber bülteni ile vermeye başladı. Buna göre Şubat 2012 döneminde kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 213 bin kişi arttı. 2012 yılı Şubat döneminde, Türkiye'de kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 334 bin kişilik bir artış ile 73 milyon 254 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 1 milyon 213 bin kişi artarak 54 milyon 365 bin kişiye ulaştı. Şubat döneminde Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 243 bin kişi azalarak 2 milyon 721 bin kişiye düştü. Bir önceki aya göre ise işsiz sayısı 57 bin kişi artış gösterdi. 9 ayın ardından Ocak ayında yeniden

çift haneyi gören işsizlik oranı Şubat ayında da çift haneli gerçekleşti. İşsizlik oranı Şubat'ta 1.1 puanlık azalış ile yüzde 10.4 seviyesinde gerçekleşti. Bir önceki aya göre ise işsizlik oranında 0.2 puan artış yaşandı. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 1.2 puanlık azalışla yüzde 12.1, kırsal yerlerde ise 0.7 puanlık azalışla yüzde 7.1 oldu.

İşsizlerin Yüzde 31.2'si "Eş Dost" Vasıtasıyla İş Aradı

İşsizlerin yüzde 31.2'si "eş-dost" vasıtasıyla iş aradı. İşsizlerin yüzde 90.9'unu oluşturan 2 milyon 473 bin kişi d a h a

önce bir işte çalıştı. Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin yüzde 47.3'ü "hizmetler", yüzde 19'u "sanayi", yüzde 21.7'si "inşaat", yüzde 8.4'ü "tarım" sektöründe çalışırken, yüzde 3.6'sı ise 8 yıldan önce işinden ayrıldı.

Genç Nüfusta İşsizlik Oranı Yüzde 18.3

Genç nüfusta işsizlik oranı 2012 yılı Şubat döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 2.3 puan azalışla yüzde 18.3 düzeyinde gerçekleşti. Kentsel yerlerde genç nüfusta işsizlik oranı 2.6 puan azalışla yüzde 19.9'a, kırsal yerlerde 1.9 puan azalışla yüzde 14.6 düzeyinde gerçekleşti.

İşsizlerin Yüzde 35.6'sının Çalıştığı İş Geçici

İşsizlerin; yüzde 35.6'sının çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler, yüzde 13.5'ini işten çıkarılanlar, yüzde 17.4'ünü kendi isteğiyle işten ayrılanlar, yüzde 6.5'ini işyerini kapatan veya iflas edenler, yüzde 8.4'ünü ev işle-

riyle meşgul olanlar, yüzde 8.5'ini öğrenimine devam eden veya yeni mezun olanlar, yüzde 10.1'ini ise diğer nedenler oluşturdu.

İşgücü Dışında Olanların Yüzde 53.5'i Daha Önce Bir İşte Çalıştı

Şubat 2012 döneminde işgücü dışında olup, daha önce bir işte çalışanların yüzde 18.6'sı "tarım", yüzde 9.9'u "sanayi", yüzde 3.9'u "inşaat", yüzde 19.5'i "hizmetler" sektöründe çalıştı. Yüzde 48'i ise 8 yıldan önce işinden ayrıldı. İşgücü dışında olanların yüzde 53.5'inin daha önce bir işte çalıştığı belirlendi.

Şubat Döneminde 1 Milyon 731 Bin Kişi İşe Yeni Başladı Veya Değiştirdi

Şubat 2012 döneminde 1 milyon 731 bin kişi işe yeni başladı veya iş değiştirdi. Bunun toplam istihdam içindeki oranı yüzde 7.4 oldu. İşe yeni başlayan veya iş değiştirenlerin yüzde 32.9'u 25-34 yaş grubunda yer aldı. Bu dönemde işe başlayan veya iş değiştirenlerin yüzde 23.5'i "sanayi", yüzde 42.7'si "hizmetler", yüzde 18.8'i "inşaat" sektöründe, yüzde 14.9'u ise "tarım" sektöründe işe başladı. Mevcut işsizlerin yüzde 12.2'sini oluşturan 331 bin kişi, Şubat döneminde işten ayrıldı.

Mevsim Etkilerinden Arındırılmış İşsiz Sayısı 22 Bin Kişi Arttı

2012 yılı Şubat döneminde mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam edilenlerin sayısında bir önceki döneme göre 66 bin kişilik azalış, işsiz sayısında ise 22 bin kişilik artış yaşandı. Mevsim etkilerinden arındırılmış işgücüne katılma oranı bir önceki döneme göre 0.1 puanlık azalış ile yüzde 49.4, istihdam oranı 0.2 puanlık azalış ile yüzde 44.9, işsizlik oranı ise 0.1 puanlık artış ile yüzde 9.1 seviyesinde gerçekleşti.

Şubat 2012 Döneminde İşgücüne Katılma Oranı Yüzde 47.9

2012 yılı Şubat döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0.6 puanlık azalışla yüzde 47.9 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 1.5 puanlık azalışla yüzde 69.1, kadınlarda ise 0.2 puanlık artışla yüzde 27.4 olarak belirlendi. İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise şöyle oldu: "Toplam işgücünün yüzde 15.6'sını 15-24 yaş grubundakiler oluşturdu. Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için yüzde 66.7, kadınlar için yüzde 23 oldu. Yükseköğretim mezunu erkeklerde yüzde 85.1 olan işgücüne katılma oranı, kadınlar

l a r d a
yüzde
70.4





YURT'tan •

olarak belirlendi.

Tarım Dışı İstihdam 682 Bin Kişi Arttı

2012 yılı Şubat döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 536 bin kişi artarak 23 milyon 338 bin kişiye yükseldi. Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 146 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 682 bin kişi arttı. Şubat 2012 döneminde istihdam edi-

İstihdam Edilenlerin Yüzde 71.2'sini Erkek Nüfus Oluşturdu

Bu dönemde istihdam edilenlerin; yüzde 71.2'sini erkek nüfus oluştururken, yüzde 56.9'u lise altı eğitilmişlerden, yüzde 62.9'u ücretli, maaşlı veya yevmiyelilerden, yüzde 25.3'ü kendi hesabına veya işverenden, yüzde 11.9'u ise ücretsiz aile işçisinden meydana geldi. Yüzde 56.7'sinin 10 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalıştığı, yüzde 2.6'sının ek bir işi olduğu, yüzde 2.3'ünün mevcut

bin kişi olarak belirlendi.

Kayıtdışı İstihdam Oranı Yüzde 37.5

Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaktan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 3.5 puanlık azalışla yüzde 37.5 olarak gerçekleşti. Bu dönemde, geçen yılın aynı dönemine göre tarım sektöründe sosyal güvenlik yoksun çalışanların oranı yüzde 83.3'ten yüzde 82.1'e, tarım dışı sektörlerde yüzde 27.3'ten yüzde 23.9'a düştü.

İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan Kişi Sayısı 2.3 Milyon Kişi

Şubat döneminde işgücüne dâhil olmayanların sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 921 bin kişi artışla 27 milyon 386 bin kişiden 28 milyon 307 bin kişiye yükseldi. Bu dönemde işgücüne dâhil olmayan nüfusun nedenlerine göre dağılımına bakıldığında, iş aramayıp, çalışmaya hazır olanların sayısı 2011 yılının aynı dönemine göre 40 bin kişi artışla 2 milyon 272 bin kişiye yükseldi. Bu dönemde iş bulma umudu olmayanların sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 40 bin kişi artışla 856 bin kişi düzeyinde gerçekleşirken, diğerleri bin kişi artarak 1 milyon 416 bin kişi oldu. Şubat'ta işgücüne dâhil olamayan mevsimlik işgücü ise 13 bin kişi azalarak 97 bin kişi olarak belirlendi.

Gerçek İşsiz Sayısı 5 Milyon 90 Bin Kişi

Bilindiği üzere TÜİK, aralarında iş bulma umudu olmayanların da yer aldığı işsizlik oranına iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar ile mevsimlik çalıştığı için işsiz durumda bulunanları dâhil etmeksizin işsizlik oranını belirliyor. Bu hesaplara TÜİK, Şubat döneminde işsiz sayısını 2 milyon 721 bin kişi olarak açıkladı. Ancak bu rakamlara, aralarında iş bulma umudu olmayanların da yer aldığı işsizlik oranına iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar ile mevsimlik çalıştığı için işsiz durumda bulunanlar da eklenince, gerçek işsiz sayısının 5 milyon 90 bini bulunduğuna belirlendi.



lenlerin yüzde 23.3'ü tarım, yüzde 20.1'i sanayi, yüzde 5.6'sı inşaat, yüzde 51.1'i ise hizmetler sektöründe. Geçen yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında hizmetler sektörünün istihdam edilenler içindeki payının 1.8 puan arttığı, buna karşılık tarım sektörünün payının 1.1 puan, sanayi sektörünün payının 0.3 puan, inşaat sektörünün payının ise 0.3 puan azaldığı görüldü.

işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aradığı, ücretli olarak çalışanların yüzde 91.2'sinin sürekli bir işte çalıştığı belirlendi.

Kamu İstihdamı 3 Milyon 112 Bin Kişi

Maliye Bakanlığı tarafından derlenen verilere göre 2012 yılı I. döneminde toplam kamu istihdamı 3 milyon 112



Kentlerde Yaşayanların Yoksulluk Oranı Yüzde 0.97'ye Yükseldi

2010 yılında yoksulluk, kırsal bölgelerde yaşayanlarda azalırken kentlerde yaşayanlarda arttı. Satınalma gücü paritesine göre 4.3 dolar sınırı esas alındığında, kırsal yerleşim yerlerinde yaşayanlarda 2009 yılında yüzde 11.92 olan yoksulluk oranı 2010 yılında yüzde 9.61'e düşerken, kentsel yerlerde yaşayanların yoksulluk oranı yüzde 0.96'dan yüzde 0.97'ye yükseldi.

2010 yılında yoksulluk, kırsal bölgelerde yaşayanlarda azalırken kentlerde yaşayanlarda arttı. Satınalma gücü paritesine göre 4.3 dolar sınırı esas alındığında, kırsal yerleşim yerlerinde yaşayanlarda 2009 yılında yüzde 11.92 olan yoksulluk oranı 2010 yılında yüzde 9.61'e düşerken, kentsel yerlerde yaşayanların yoksulluk oranı yüzde 0.96'dan yüzde 0.97'ye yükseldi.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2010 yılına ait Yoksulluk Çalışması sonuçlarını açıkladı. 2002 yılından itibaren yayımlanan harcamaya dayalı mutlak yoksulluk göstergelerinin, Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısını ortaya koyacak ve uluslararası kıyaslamalara imkan verecek şekilde revize edilmesi amacıyla, TÜİK bünyesinde ulusal ve uluslararası uzmanlarla birlikte değerlendirme çalışmalarına başlandı. Bu kapsamda en uygun veri kaynaklarının ve yeni hesaplama yöntemlerinin araştırılması ve yeni göstergelerin üretilmesi çalışmaları ise devam ediyor. Bu çalışmalar sonuçlanıncaya kadar, uluslararası karşılaştırmalarda önem taşıyan satın alma gücü paritesine göre kişi başı dolar cinsinden yoksulluk oranları açıklanmaya devam edilecek. Yoksulluk Çalışmasında satın alma gücü paritesine göre kişi başı 2.15 ve 4.3 dolar sınırlarına göre yoksulluk oranları veriliyor.

Kişi Başı Günlük Harcaması 2.15 Doların Altında Kalan Kişi Sayısı Yüzde 0.21'e Geriledi

Satın alma gücü paritesine göre kişi başı dolar cinsinden yoksulluk sınırla-



rına göre yoksulluk oranları düşüyor. Kişi başı günlük harcaması, satınalma gücü paritesine göre 2.15 doların altında kalan fert oranı 2009 yılında yüzde 0.22 iken, bu oran 2010 yılında yüzde 0.21 olarak tahmin edildi. 4.3 dolar sınırına göre ise 2009 yılında yüzde 4.35 olan yoksulluk oranı 2010 yılında yüzde 3.66'ya düştü.

Kentte Yoksulluk Artarken Kırsalda Azaldı

Çalışmada, kırsal yerlerde yaşayanların yoksulluk riskinin kentsel yerlerde yaşayanlardan fazla olduğu ifade edildi. Satınalma gücü paritesine göre 4.3 dolar sınırı esas alındığında, kırsal yerleşim yerlerinde yaşayanlarda 2009 yılında yüzde 11.92 olan yoksulluk oranı 2010 yılında yüzde 9.61'e düşerken, kentsel yerlerde yaşayanların yoksulluk oranı yüzde 0.96'dan yüzde 0.97'ye yükseldi.

2002'den Bugüne Yoksulluk Oranı Yaklaşık 27 Puan Geriledi

Kişi başı günlük harcaması, satınalma gücü paritesine göre 2.15 dolar sınırı esas alındığında Türkiye genelinde 2002 yılında yüzde 3.04 olan yoksulluk oranı 2010 yılında yüzde 0.21'e geriledi. 4.3 dolar sınırına göre ise yoksulluk oranı 2002'de yüzde 30.30 iken bu oran 2010'da yüzde 3.66'ya indi. Kentlerde ise kişi başı günlük harcaması, satınalma gücü paritesine göre 2.15 doların altında kalan fert oranı 2002'de yüzde 2.37 iken oran 2010'da yüzde 0.04'e geriledi. 4.3 dolar sınırına göre ise 2002'de yüzde 24.62 olan oran 2010'da yüzde 0.97'ye indi.

Kırsal bölgelerde yaşayanların kişi başı günlük harcamasına göre 2.15 doları sınırı baz alındığında yoksulluk oranı 2002'deki yüzde 4.06 değerinden 2010'da yüzde 0.57 değerine geriledi. Kişi başı günlük harcaması, satınalma gücü paritesine göre 4.3 dolar sınırına göre ise 2002'de yüzde 38.82 olan oran 2010'da yüzde 9.61'e düştü.



YURT'tan •

Kişi Başına Düşen Milli Gelirde Türkiye 30'uncu

2011 yılı geçici tahminlerine göre, karşılaştırmalarda yer alan 37 ülke arasında kişi başına GSYH hacim endeksi en yüksek ülke 274 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 29 ile Bosna Hersek oldu. Türkiye'nin 2011 yılı için kişi başına GSYH hacim endeksi 52 olarak belirlendi. Türkiye GSYH hacim endeksinde 37 ülke arasında 30. oldu.



2011 yılı geçici tahminlerine göre, karşılaştırmalarda yer alan 37 ülke arasında kişi başına GSYH hacim endeksi en yüksek ülke 274 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 29 ile Bosna Hersek oldu. Türkiye'nin 2011 yılı için kişi başına GSYH hacim endeksi 52 olarak belirlendi. Türkiye GSYH hacim endeksinde 37 ülke arasında 30. oldu.

Kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla'nın en yüksek olduğu ülke Lüksemburg olurken, Türkiye 37 ülke ara-

sında 30. sırada yer aldı. 2011 yılı geçici tahminlerine göre, karşılaştırmalarda yer alan 37 ülke arasında kişi başına GSYH hacim endeksi en yüksek ülke 274 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 29 ile Bosna Hersek oldu. Türkiye'nin 2011 yılı için kişi başına GSYH hacim endeksi 52 olarak belirlendi.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Satınalma Gücü Paritesiyle Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla 2011 Yılı Geçici Tahminleri'ni açıkladı. EUROSTAT

ve OECD işbirliğiyle yürütülen Satınalma Gücü Paritesi çalışmalarına yönelik olarak 2011 yılı geçici tahminlerine göre Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) ve Gerçek Kişisel Tüketim (GKT)'e ilişkin kişi başına hacim endeksleri verilen TÜİK Bülten'inde yer verilen karşılaştırmalarda, 27 Avrupa Birliği üyesi ülke, 3 Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkesi (İsviçre, İzlanda ve Norveç), 1 üyelik müzakereleri devam eden ülke (Hırvatistan), 4 aday ülke (Türki-



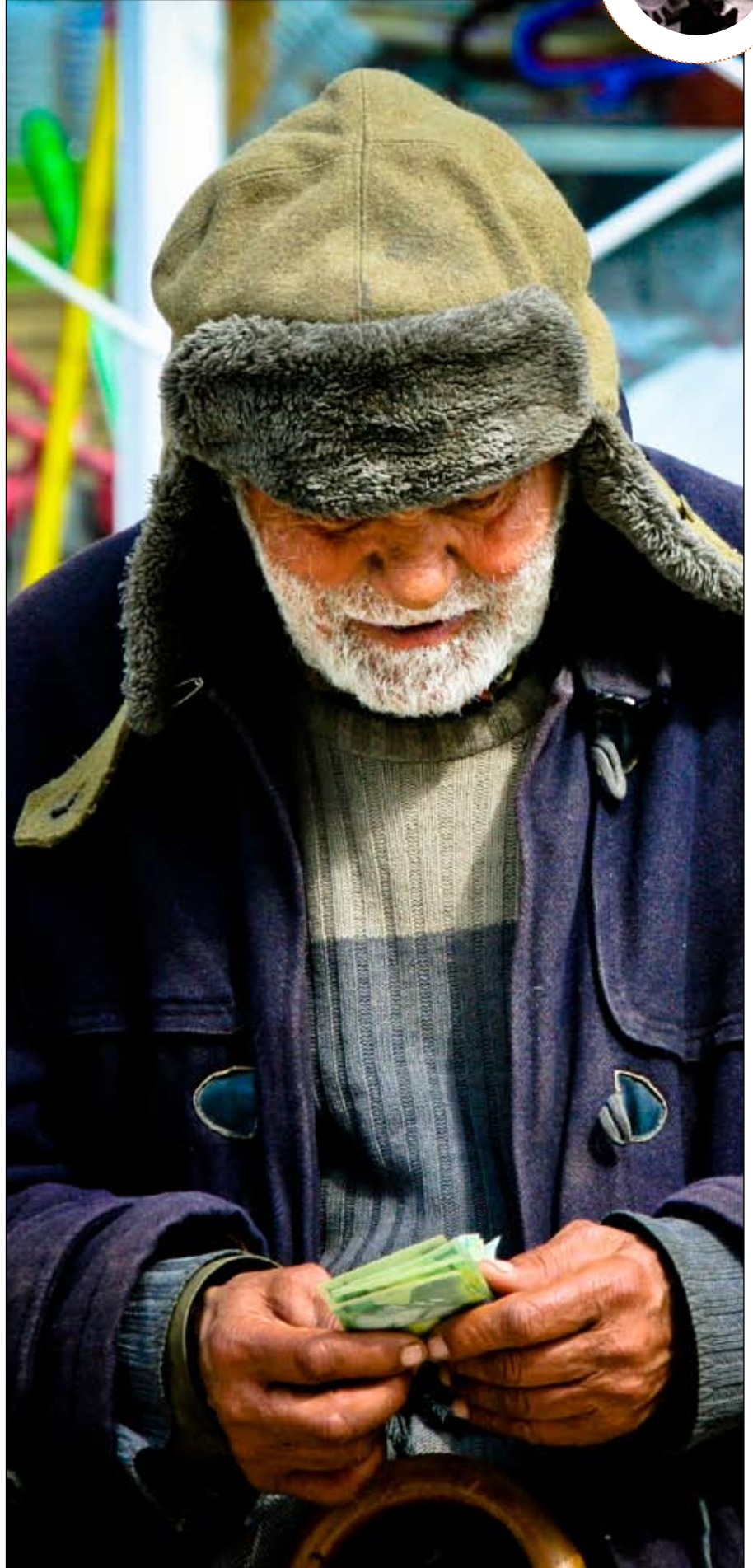
ye, Makedonya, Karadağ ve Sırbistan) ve 2 potansiyel aday ülke (Arnavutluk ve Bosna-Hersek) kapsandı. Buna göre karşılaştırmalarda, Satınalma Gücü Paritesi kullanılarak hesaplanan kişi başına reel “Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla” ve “Gerçek Kişisel Tüketim” değerleri temel alındı. Endeksler, 37 ülke için, Avrupa Birliğine üye 27 ülkenin ortalaması 100 olacak şekilde kişi başına reel değerleri ifade etti.

2011 yılı geçici tahminlerine göre, karşılaştırmalarda yer alan 37 ülke arasında kişi başına GSYH hacim endeksi en yüksek ülke 274 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 29 ile Bosna Hersek oldu. Türkiye'nin 2011 yılı için kişi başına GSYH hacim endeksi 52 olarak belirlendi. Türkiye GSYH hacim endeksinde 37 ülke arasında 30. oldu.

23 Haziran 2011'de TÜİK'in açıkladığı 2010 yılı geçici tahminlerine göre, karşılaştırmalarda yer alan 37 ülke arasında kişi başına hacim endeksi en yüksek ülke 283 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 29 ile Arnavutluk olmuştur. Türkiye'nin 2010 yılı için kişi başına hacim 48 endeksi ile 30'uncu sırada yer almıştı.

Kişi Başına Gerçek Kişisel Tüketim Hacim Endeksi En Yüksek Ülke Yine Lüksemburg

Ülkelerin “Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla” ve “Gerçek Kişisel Tüketim”e ilişkin kişi başına hacim endeksleri birlikte incelendiğinde, Gerçek Kişisel Tüketim'e ilişkin kişi başına hacim endeksinin, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla'ya kıyasla daha homojen olduğu ortaya çıktı. Bununla birlikte, ülkeler arasında önemli farklılıklar dikkat çekti. Ülkeler itibarıyla karşılaştırıldığında, 2011 yılı geçici tahminlerine göre, 37 ülke arasında kişi başına Gerçek Kişisel Tüketim hacim endeksi en yüksek ülke 150 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 34 ile Arnavutluk oldu. Türkiye'nin 2011 yılı için Gerçek Kişisel Tüketim'e ilişkin kişi başına hacim endeksi 58 olarak belirlendi. Türkiye GSYH hacim endeksinde 37 ülke arasında 28. oldu.





Kredi Kartı Harcamaları Yine Arttı

Krediler, 13 Nisan itibarıyla geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 23.5 oranında artışla 710 milyar TL'yi aşarken, tüketici kredileri yüzde 21.3 oranında artışla 172 milyar 941 milyon TL oldu. Bu dönemde kredi kartı harcamaları yüzde 29.7 artışla 58 milyar 391 milyon TL düzeyine çıktı. Mevduat, 1 haftada 7 milyar 773 milyon TL artışla 740 milyar 426 milyon TL oldu. 13 Nisan itibarıyla Türk bankacılık sistemindeki mevduat 2011 yıl sonuna göre yüzde 1.3 oranında, son 1 yıllık dönemde ise yüzde 13.1 oranında artış gösterdi.



Krediler, 13 Nisan itibarıyla geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 23.5 oranında artışla 710 milyar TL'yi aşarken, tüketici kredileri yüzde 21.3 oranında artışla 172 milyar 941 milyon TL oldu. Bu dönemde kredi kartı harcamaları yüzde 29.7 artışla 58 milyar 391 milyon TL düzeyine çıktı. Mevduat, 1 haftada 7 milyar 773 milyon TL artışla 740 milyar 426 milyon TL oldu. 13 Nisan itibarıyla Türk bankacılık sistemindeki mevduat 2011 yıl sonuna göre yüzde 1.3 oranında, son 1 yıllık dönemde ise yüzde 13.1 oranında artış gösterdi.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) Haftalık Bülteni'nde açıkladığı geçici verilere göre bankacılık sektöründe krediler toplamı (mali kesime verilenler dahil) 13 Nisan itibarıyla geçen yılın aynı dö-

nemine göre (15 Nisan 2011 baz alındı) yüzde 24.3 oranında artışla 710 milyar 48 milyon TL düzeyinde gerçekleşti. Krediler 13 Nisan itibarıyla bir önceki haftaya oranla 0.4 oranında, 3 milyar 41 milyon TL tutarında artış gösterdi. Mali kesim hariç krediler toplamı geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 24.3 artışla 650 milyar 910 milyon TL oldu.

Tüketici Kredileri Bir Haftada 172.9 Milyar TL

13 Nisan itibarıyla mali kesim hariç, katılım bankalarının dahil edildiği tüketici kredileri geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 21.3 oranında artarak 172 milyar 941 milyon TL oldu. Tüketici kredilerinde bir önceki haftaya göre yüzde 0.4 oranında tutarında artış yaşandı.

Konut Kredileri 75.8 Milyar TL'yi Aştı

Tüketici kredilerinin dağılımı incelendiğinde konut kredileri 13 Nisan itibarıyla 75 milyar 839 milyon TL düzeyinde gerçekleşti. Konut kredileri bir önceki haftaya göre yüzde 0.2, 2011 yılı sonuna göre yüzde 1.7, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 14.4 oranında artış gösterdi.

Taşıt Kredileri 7.3 Milyar TL

Taşıt kredileri bir önceki haftaya göre yüzde 0.1 artışla 7 milyar 301 milyon TL oldu. Taşıt kredileri geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 20.2 oranında artış gösterdi.





13 Nisan itibarıyla ihtiyaç kredileri bir önceki haftaya göre yüzde 0.7 artarak 63 milyar 140 milyon TL düzeyinde gerçekleşti. İhtiyaç kredileri geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 21.4 oranında artışla 63 milyar 140 milyon TL oldu. Anılan dönemde diğer tüketici kredileri bir önceki haftaya göre yüzde 0.6 oranında, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 46.5 oranında artışla 26 milyar 661 milyon TL'ye ulaştı.

Kredi Kartı Kullanımı 58.4 Milyar TL

13 Nisan itibarıyla bireysel kredi kartı

harcamaları bir önceki haftaya göre yüzde 1.1 oranında, 624 milyon TL artışla 58 milyar 391 milyon TL oldu. Bireysel kredi kartı harcamaları 2011 yılı sonuna göre yüzde 6.2 oranında, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 29.7 oranında artış gösterdi. 15 Nisan 2011'de tüketicilerin kredi kartı borcu 45 milyar 22 milyon TL düzeyinde gerçekleşmişti.

13 Nisan itibarıyla tüketicinin krediler ve kredi kartları aracılığıyla yaptığı harcamaların toplamı bir önceki haftaya göre 1 milyar 389 milyon TL artışla 231.3 milyar TL düzeyinde gerçekleşti.

Son 1 yılda ise tüketici kredileri ve kredi kartı harcamalarındaki artış 43.7 milyar TL'yi aştı.

Mevduat 740.4 Milyar TL

Bankacılık sektöründe mevduat (bankalararası dahil) 1 haftada 7 milyar 773 milyon TL tutarında, yüzde 1.1 oranında artışla 740 milyar 426 milyon TL oldu. Mevduat 2011 yıl sonuna göre yüzde 1.3 oranında artarken, son 1 yıllık dönemde ise mevduat yüzde 13.1 oranında artış gösterdi.





YURT'tan •

İntibak Yasası Meclis'te Kabul Edildi

TBMM Genel Kurulunda, 2000 yılı öncesi emekli aylıklarında yaşanan farklılığı gidermeyi amaçlayan ve kamuoyunda "İntibak" olarak bilinen tasarı, kabul edilerek yasalaştı.

TBMM Genel Kurulunda, 2000 yılı öncesi emekli aylıklarında yaşanan farklılığı gidermeyi amaçlayan ve kamuoyunda "İntibak" olarak bilinen tasarı, kabul edilerek yasalaştı.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2000 yılı sonrası gösterge esaslı sistemden, gelişme hızından pay alınan bir sisteme geçilmesiyle gelişme hızından pay alamayan emeklilerin intibakını düzenliyor.

İntibak düzenlemesinden emeklinin yanı sıra malullük ve ölüm aylığı alan kişiler de yararlanacak.

2000 yılı öncesinde gösterge sisteme göre bağlanan malullük, yaşlılık ve ölüm aylıkları ile bu tarihten önce malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken bu tarihten sonra ölen sigortalıların ölüm aylıkları, asgari aylık kontrolü yapılmaksızın, gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla, gelişme hızı kullanılarak yeniden hesaplanacak.

Aylıklar, Aralık 1999'da yürürlükteki gösterge ve üst gösterge tablosundan sigortalı için belirlenen mevcut gösterge rakamı ile aynı dönemde yürürlükte bulunan memur aylık katsayısı esas alınarak hesaplanacak.

Malullük aylığında; gösterge tablosundan aylık hesaplanan için yüzde 60, sigortalının, başkasının bakıma muhtaç olması halinde yüzde 70, üst gösterge tablosundan aylık hesaplanan için ise Aralık 1999'da yürürlükte bulunan ve





gösterge rakamına göre yüzde 59,9 ile yüzde 50 arasında belirlenen taban aylık bağlama oranı esas alınacak.

Yaşlılık ve ölüm aylıklarında; gösterge tablosundan aylık hesaplanan için yüzde 60, üst gösterge tablosundan aylık hesaplanan için ise Aralık 1999'ta yürürlükte bulunan ve gösterge rakamına göre yüzde 59,9 ile yüzde 50 arasında belirlenen taban aylık bağlama oranı baz alınacak.

Bu şekilde belirlenen taban aylık bağlama oranları, sigortalının tahsis talep tarihi veya ölüm itibarıyla kadın ise 50, erkek ise 55 yaşından sonra doldurduğu her tam yaş için ve 5 bin günden fazla ödediği her 240 günlük malullük, yaşlık ve ölüm sigortaları primi için 1'er artırılabilecek.

Malullük, yaşlılık ve ölüm aylığının aylık bağlama oranı yüzde 85'ten fazla olamayacak.

Sigortalının, Aralık 1999 ödeme dönemi itibarıyla aylığı, belirtilen gösterge rakamı, memur aylık katsayısı ve aylık bağlama oranının çarpımıyla belirlenecek.

Hesaplanan aylık tutarı, yüzde 5,9 oranında artırılarak Ocak 2000'e, 2000 yılı Ocak ayı için bu şekilde hesaplanan aylık tutar ise 7,13326594120697 çarpımını kullanılarak Ocak 2008'e taşınacak. Bu şekilde hesaplanan aylık tutarı da Ocak 2008'den başlayarak Ocak 2013 dönemine kadar, sigortalılara ödenen aylıklara uygulanan aylık artışlarıyla yükseltilecek.

Hesaplanan aylık tutarın, sigortalı veya hak sahiplerine Ocak 2013 döneminde ödenen aylık tutarın altında kalması halinde mevcut aylıklar ödenmeye devam edecek. Hesaplanan aylıklar için geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmayacak.

Sözleşme aylıklarını 2000 yılı Ocak ayı başından sonra borçlanma yapmak suretiyle tam aylığa yükseltenler ile devir alınacak sandıklardan aylık alanlara, devir tarihinden sonra intibak hüküm-

leri uygulanmayacak.

Yasa, 1 Nisan-30 Haziran 2002 döneminde yürürlükte bulunan gelir basamakları esas alınarak hesaplanan aylıkların, aynı gelir basamakları üzerinden yeniden hesaplanması ve oluşan olumsuzluğu giderilmesini de amaçlıyor.

Biyometrik Yöntemlerle Kimlik Doğrulanacak

İlaçtan alınan katkı payı yüzde 10-20 yerine, yüzde 1-20 olarak uygulanacak. Halen yüzde 10 olarak uygulanan alt sınır yüzde 1'e çekilerek, esneklik sağlanması hedefleniyor. Vücut dışı protez ve ortezler ile ayakta tedavide sağlanan ilaçlarda alınacak katkı payını yüzde 1'e kadar indirmeye, SGK'nın teklifi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkili olacak.

Yasayla, kişilerin sağlık hizmetine gitmediği halde gitmiş gibi gösterilecek SGK tarafından yapılan usulsüz ve

yersiz ödemelerin önlenmesi amacıyla "biyometrik yöntemlerle kimlik doğrulaması" yapılmasına imkan tanınıyor.

İşten çıkardıkları personeli, 10 gün içinde "sigortalı işten ayrılış bildirgesi" ile bildirmeyen işverenlere her bir sigortalı için uygulanan "asgari ücret tutarındaki" ceza, "asgari ücretin onda 1'i tutarına" düşürülüyor. Bu ceza, işverenlerin tutmakla yükümlü olduğu defter ve belgeleri ibraz etmemesi halinde verilecek ceza tutarını geçmeyecek.

SGK'na aktarılmaları daha önceki düzenlemelerde yer alan banka personel sandıklarının 2 yıl olan devir süresi, 4 yıla çıkarılıyor.

İntibakla ilgili düzenleme 2013 yılı Ocak ayı ödeme döneminde, diğer düzenlemeler ise yasanın yayımı tarihinde yürürlüğe girecek.





YURT'tan •

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Kabul Edildi

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" kabul edildi.



TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" kabul edildi.

Tasarı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenliyor.

İşyerleri Sınıflandırılıyor

İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranacak. Bünyesinde bu vasıflara sahip personel bulunmayan işyerleri, bu

hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilecek.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacak. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecek.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirecek. Bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, konu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilecek.

Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel

alanda özel düzenleme yapabilecek. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm meydana gelen işyerinde, bu ölümden ihmalî tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacak.

Ek iş olarak işyeri hekimliği veya işyeri uzmanlığı yapan kamu görevlilerine yapılacak ilave ödemenin tutarı hesaplanırken kullanılacak gösterge rakamı 200 olarak uygulanacak.

İşyeri tehlike sınıfları kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün Başkanlığı'nda ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na tebliğ ve tespit edilecek. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınacak.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olacak. Risk değerlendirmesinde, belirli risklerde etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular dikkate alınacak. Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar da dikkate alınacak.

Acil Durumları Önceden Değerlendirecek

İşveren; meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirecek; çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyerek, bunların olumsuz etkile-



rini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacak.

Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere, gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapacak, acil durum planlarını hazırlayacak. İşveren, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak.

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecek. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alıninceye kadar çalışmaktan kaçınabilecek. Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli yere gidecek. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda iş sözleşmelerini feshedebilecek.

Kaza ve Meslek Hastalıklarının Kaydı Tutulacak

İşveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yapacak, bunlarla ilgili raporları düzenleyecek. İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edecek. Sağlık hizmeti sunucuları, kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirecek.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, işe girişlerinde, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe baş-

latılamayacak.

İşveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikelerle bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirecek.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmayacak.

İşveren, görüş alma ve katılım sağlanması konusunda çalışanlara veya iki veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde, çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma imkanlarını sağlayacak.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü olacak.

İşyerlerinde birden fazla temsilci bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenecek.

İş Durdurulacak

Tasarıyla, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı'nın başkanlığında "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kuruldu.

Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce yürütülecek. Konsey yılda iki defa olağan toplanacak, başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilecek.

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı

ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" oluşturacak. İşveren, bu kurulun kararlarını uygulayacak.

"Çok tehlikeli" sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulacak.

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulacak.

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" kabul edildi. Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene, her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2000 lira ceza uygulanacak.

İş yerinde iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevlendirmeyen işverene, görevlendirmedeği her kişi için 5 bin, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene 2 bin 500 lira ceza verilecek.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumlarına ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5 bin TL, büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 50 bin TL, güvenlik raporunu hazırlayıp başkanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işyerine 80 bin TL idari para cezası verilecek.



YURT'tan •

TÜRK-İŞ Haziran Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı: Dört Kişilik Ailenin Açlık Sınırı 925 TL, Yoksulluk Sınırı 3bin 13 TL

TÜRK-İŞ'in Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması'na göre Haziran ayında 4 kişilik bir ailenin açlık sınırı 925 TL, yoksulluk sınırı 3 bin 13 TL oldu.

TÜRK-İŞ'in Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması'na göre Haziran ayında 4 kişilik bir ailenin açlık sınırı 925 TL, yoksulluk sınırı 3 bin 13 TL oldu.

TÜRK-İŞ tarafından, çalışanların

geçim koşullarını ortaya koymak ve temel ihtiyaç maddelerindeki fiyat değişikliğin aile bütçesine yansımalarını belirlemek amacıyla her ay düzenli olarak yapılan "açlık ve yoksulluk sınırı" araştırmasının 2012 Haziran ayı

sonuçları açıklandı. Buna göre 4 kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı 924,98 TL oldu. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım,





eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 3 bin 12,97 TL olarak hesaplandı.

Araştırmaya göre özellikle gıda fiyatlarının artmaması aile bütçesi içinde önemli yeri oluşturan mutfak harcamasını rahatlatırken, tüketici endeksinde gıda harcamasının göreceli ağırlığı nedeniyle enflasyon hesaplamasına da olumlu yansdı. Geçen aya göre Haziran'da aylık gıda harcaması değişmezken, son bir yılda mutfaka gelen ek yük 47 TL oldu. Ailenin yaşama maliyeti ise bir önceki yıla göre 152 TL arttı. Önceki yılın aynı döneminde aylık sınırı 878,18 TL ve yoksulluk sınırı 2 bin 860,53 TL olarak hesaplanmıştı.

Haziran 2012 itibariyle mutfak enflasyonu aylık yüzde 0.04 oranında gerilerken, son oniki ayda değişim oranı

yüzde 5.33 oldu. TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında Haziran 2012 ayı itibariyle "mutfak enflasyonu"ndaki değişim şöyle oldu:

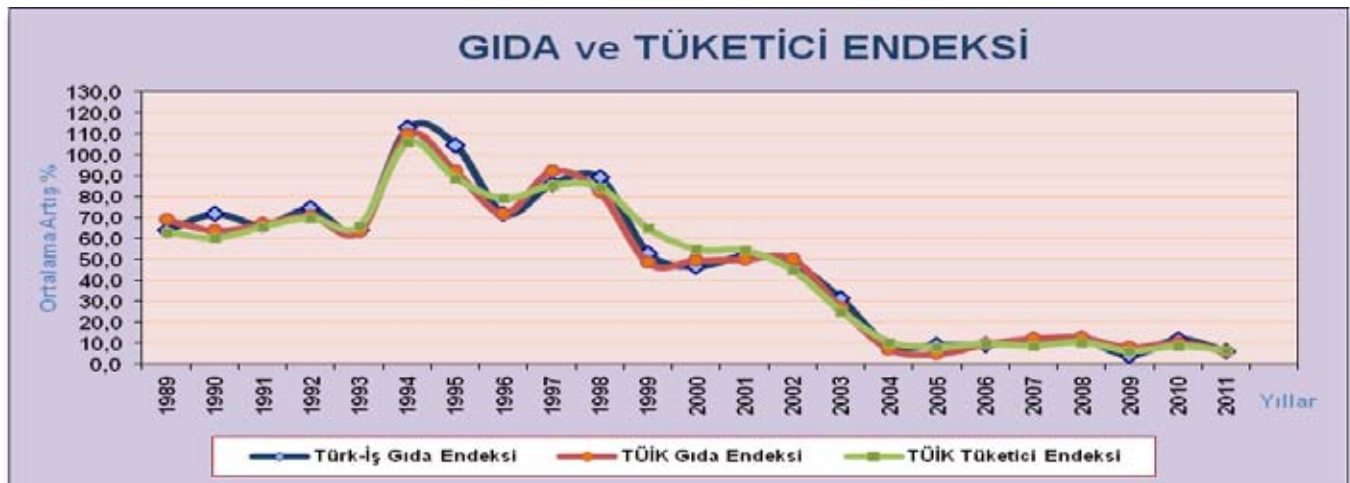
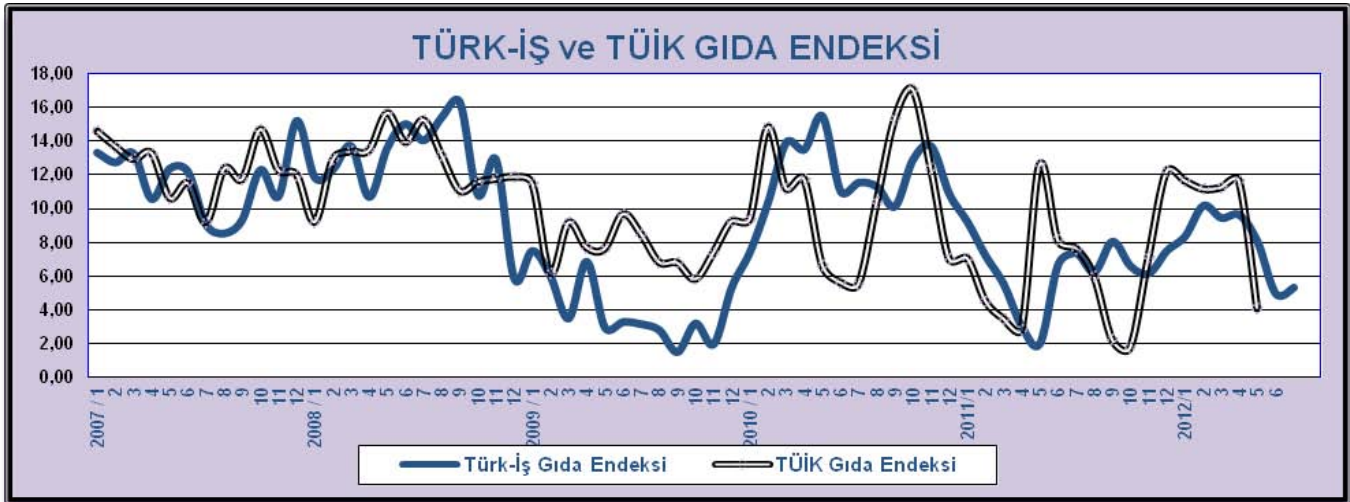
"Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre

yüzde 0.04 oranında geriledi. Yılın ilk yarısı itibariyle yüzde 1.64 oranında gerileme oldu. Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 5.33 oranında gerçekleşti. Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 7.55 olarak hesaplandı.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Aylık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Haziran 2011	Aralık 2011	Mayıs 2012	Haziran 2012
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	245,15	259,17	256,23	255,60
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	204,38	218,48	214,20	213,56
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	256,94	274,94	272,57	272,51
Açlık Sınırı	171,71	187,80	182,36	183,31
Yoksulluk Sınırı	878,18	940,39	925,36	924,98
	2.860,53	3.063,17	3.014,19	3.012,97

* Gıda harcamaları tutarı, yuvarlama nedeniyle toplamda farklı olabilmektedir.



Kamu Görevlilerine Toplu Sözleşme Hakkı TBMM'den Geçti



Kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanıyan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek, yasalaştı. Anayasa değişikliğine paralel olarak hazırlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda değişiklik yapan tasarısı, TBMM Genel Kurulu'ndan geçti. Kabul edilen yasa, memurlar ile diğer kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının kullanılmasını düzenliyor. Toplu sözleşme yapılma usulü, tarafları, kapsamı, toplu sözleşmeden yararlanacakları, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılmasını, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun oluşumu ve çalışma esaslarını belirliyor. Kanun, sendika kurucusu olabilmek için en az 2 yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışma şartını, sendika kurucularının kuruluş işlemleri için valiliklere nüfus cüzdanı örneği ve ikametgah belgesi verme zorunluluğunu kaldırıyor.

Konfederasyon kurucuları ise ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin kimlikleri yerine sadece isimlerini bildirebilecekler.

Sendika şubelerinin Genel Kurullarının delegelerle yapılabilmesi için 500 değil, bin üyesi olması gerekecek. 3 yılda bir toplanan olağan genel kurullar, 4 yılı aşmamak üzere tüzüklerde belirtilen sürede yapılacaktır.

Genel Kurula katılacaklara, iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu veya denetçi raporu, gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, elektronik ortamda da gönderilebilecek, internet sitesinde ilan edilecek.

Şubelerde, bir denetçi yerine en çok 5 denetçi olabilecek.

Amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olabilen sendika ve konfederasyonlar, bundan sonra tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilecek.

Toplu Sözleşme Kapsamı

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevzuat hükümleri dikkate alınarak, kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları, diğer mali ve sosyal hakları kapsayacak. Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden 2 mali yıl için geçerli olacak. Toplu sözleşme görüşmelerine, kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına ise Kamu Gö-

revlileri Sendikaları Heyeti katılacak. Kamu İşveren Heyeti; Devlet Personel Başkanlığı'nın bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, İçişleri Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşacak. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti 15 üyeden oluşacak. En fazla üyeye sahip sendika temsilcisinin görüşmelere katılmaması halinde, en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan sendika, heyete dahil edilecek.

Toplu Sözleşme

Toplu sözleşme görüşmeleri, son ramazanı tek olan yıllarda yapılacak. Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin konfederasyon temsilcisi üyeleri; her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanacak ve görüşmelerin başlama tarihinden en az 1 hafta önce Kamu İşveren Heyeti'ne sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığı'na verilecek.

Toplu sözleşme görüşmelerine Ağustos ayının ilk işgünü başlanacak. Süreç, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç Ağustos ayının son işgünü tamamlanacak.



DÜNYA'dan *



**1 Mayıs
Dünyada Coşkuyla Kutlandı**



**Dünyada İşsizlik
Alarm Veriyor**



**İspanya İşçi Sınıfı
Genel Grevde**



*ANKA Haber Ajansı'ndan Yararlanılmıştır



1 Mayıs Dünyada Coşkuyla Kutlandı

Türkiye'de olduğu gibi dünyada da 1 Mayıs coşkuyla kutlandı. 1 Mayıs, pek çok yerde bayram havasında kutlanırken gösterilerde hükümetler ve çalışma koşulları protesto edildi.



Türkiye'de olduğu gibi dünyada da 1 Mayıs coşkuyla kutlandı. 1 Mayıs, pek çok yerde bayram havasında kutlanırken gösterilerde hükümetler ve çalışma koşulları protesto edildi.

1 Mayıs kutlamaları ülkelerde şöyle

gerçekleşti:

Rusya

Rusya'da yaklaşık 100 bin kişi, sabahın erken saatlerinde Başkent Moskova'daki Kızıl Meydan'da toplandı.



Kutlamalar, birkaç gün sonra görev devir teslimi yapacak Devlet Başkanı Dimitri Medvedev ve Başbakan Vladimir Putin'in önderliğinde gerçekleşti.

Moskova'daki Kalujskaya Meydanı'nda farklı sol görüşlere sahip grup ve partiler bir araya geldi. Komünistler ile birlikte ırkçı grupların yürüyüşe katılması şaşkınlığa yol açtı.

Asya

Asya ülkelerindeki kutlamalarda çalışma koşullarının düzeltilmesi ve ücret artışı istekleri dile getirildi. Çoğu Avrupa ülkesinde 1 Mayıs kutlamaları hükümetlere karşı protesto gösterilerine dönüştü.

Filipinler'de binlerce işçi, 1 Mayıs dolayısıyla başkent Manila'da yürüyüş



düzenledi.

Yaklaşık 8 bin işçi, günlük ücretlerinde artış talep etti.

Filipinler Devlet Başkanı III. Benigno Aquino ise günlük 3 dolar artış talebini reddederek, bunun enflasyonu artıracağını ve yabancı yatırımcıları ülkeden uzaklaştıracağını söyledi.

Malezya'da da yüzlerce kişi, Başbakan Necib Razak'ın dün ilan ettiği asgari ücret artışına karşı daha çok zam talebiyle gösteri yaptı.

Tayvan'da ise birkaç bin hükümet karşıtı protestocu başkent Taipei'nin merkezine yürüyerek, yüksek maaş ve daha iyi çalışma koşulları talep etti.

Avrupa

Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ve Fransa'da sendikalar, kemer sıkma tedbirlerine tepkilerini dile getirdi.

Yunanistan'da Grev Günü

Yunanistan'da 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü hükümetin mali krizle mücadele amacıyla uyguladığı tasarruf politikası çerçevesinde alınan tedbirleri protesto eden emekçilerin grevlerinin gölgesinde kutlandı.

Yunanistan'ın İşçi Konfederasyonu (GSEE) ve Yunanistan Kamu Çalışanları Konfederasyonu (ADEDY) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü nedeniyle "Kimse yalnız değil, birlikte başarabiliriz" sloganıyla Atina Kotzia meydanından yürüyüş düzenledi.

1 Mayıs dolayısıyla işyerlerinin kapalı olduğu ülkede Atina metrosu, ISAP tren ve tramvay hizmetleri 08.00-24.00 saatleri arasında, otobüs ve trolleybüsler ise 07.30-22.00 saatleri arasında normal seyrinde çalıştı.

Ancak bazı toplu taşıma araçları çalışanlarının kısa süreli greve gittiği ülkede demiryolu hatları çalışanları ise 24 saatlik greve yaptı.

Yunanistan'da, denizcilik sektörü ça-

lışanları da 24 saatlik greve gitti.

Bulgaristan'da Sönük Geçti

Bulgaristan'da 1989'a kadar süren komünizm döneminde görkemli bir şekilde kutlanan 1 Mayıs, bu yıl Sofya'da sönük geçti.





DÜNYA'dan

İtalya ve Almanya'da Olay Çıktı

İtalya'nın Torino kentindeki yürüyüşte gergin dakikalar yaşandı. Polis, 4 genci gözaltına aldı.

Almanya'nın Bonn ve Neumünster kentlerinde polisle gruplar arasında çı-

kan arbedelerde yaklaşık 100 gösterici gözaltına alındı.

Berlin'de de 1 Mayıs öncesinde kapitalizm karşıtı gösteri yapan bir grupla polis arasında arbede yaşandı.

Avusturya'nın başkenti Viyana'da gösteriler olaysız geçti. Aralarında

Türklerin de bulunduğu yabancı toplum temsilcileri tören alanına alınırken bölücü terör örgütü mensuplarının alana girmesine izin verilmedi.

Kazakistan'da 1 Mayıs Coşkusu

Kazakistan'ın başkenti Astana'da 1 Mayıs "Halkların Kardeşliği ve Birliği Bayramı" olarak coşku içinde kutlandı.

Kazakistan'da yaşayan 140'tan fazla etnik grubun katılımı ile başkent Astana'nın en büyük meydanında gerçekleşen kutlama törenlerinde Yunus Emre Astana Türk Kültür Merkezi de, Azeri ve Ahıska Türkleri ile bir çadır açtı. Bağlama, ud gibi Türk müziği enstrümanları ile dinleti sunulurken, misafirlere içli köfte, yaprak dolması, börek, baklava gibi Türk yemekleri de ikram edildi.

Bosnalılar Mangal Keyfi Yaparak Kutladı

Bosna Hersekliлер doğa gezileri ve mangal keyfi yaparak bugünü kutladı.

Bosna -Hersek'te eski Yugoslavya'dan bu yana resmi tatil olan 1 Mayıs'ta, halk bu günü farklı bir şekilde kutladı. Protesto ve mitinglerin olmadığı ülkede, kent merkezleri araçtan ve insandan arınmış sessiz bir görünüme büründü. Kent merkezinde yaşayan vatandaşlar, aileleri ve yakınlarıyla mesire alanlarına giderek, bugünü mangal keyfi yaparak kutladı.





Dünyada İşsizlik Alarm Veriyor

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bazı ülkelerdeki tasarruf önlemlerinin istihdam piyasasına zarar vermesi nedeniyle "küresel çapta işsizliğin bu yıl 202 milyonu bulacağını" bildirdi.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bazı ülkelerdeki tasarruf önlemlerinin istihdam piyasasına zarar vermesi nedeniyle "küresel çapta işsizliğin bu yıl 202 milyonu bulacağını" bildirdi.

ILO 2012 yılı "Küresel İstihdam Raporu"nu yayımladı.

Raporda, küresel işsizlik oranının 2013 yılında yüzde 6,2'ye yükseleceği, 2008-2009 yıllarındaki küresel finansal krizden bu yana 50 milyon kadar kişinin işinden olduğu belirtilerek, "Bazı bölgelerde ekonomik büyüme yeniden başlama belirtileri vermesine rağmen, küresel istihdam alarm veriyor ve yakın vadede iyileşme işaretleri görünmüyor" denildi.

Küresel istihda-

mın, küresel ekonominin büyümesinin yavaşlaması ve çalışma gücüne daha fazla kişi-

nin dahil olması nedeniyle muhtemelen giderek kötüleşeceği uyarısında bulunan raporda, "Avrupa'da istihdam durumunun kötüleştiğine ve diğer birçok ülkede uzun süre iyileşmeyeceğine" işaret edilerek, geçen yıl istihdam piyasalarının küresel ekonominin yavaşlamasından etkilendiği belirtildi.

Küresel finansal krizin çıktığı 2008 yılından sonra istihdam piyasalarında iyileşmenin tam olarak sağlanamadığı ve kriz öncesi durumla karşılaştırıldığında hala 50 milyon kadar işsizlik

açığı olduğu vurgulanan raporda, "Gelecek birkaç yılda mevcut istihdam açığını kapatmak ve bu süreçte istihdam piyasasına girmesi beklenen 80 milyondan fazla kişiye istihdam sağlamak için küresel ekonominin yeteri kadar hızlı büyümesi mümkün görünmüyor" ifadesi kullanıldı.

Bu durumun, 2010 yılında bu yana ülkelerin üçte ikisinde işsizlik oranının arttığı Avrupa'da özellikle kaygı verici olduğu, ancak Japonya ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde istihdam piyasasında düzelmenin geciktiği kaydedilen raporda, Çin'de





DÜNYA'dan

olduğu gibi diğer yerlerde çalışma ya-sındaki nüfusun daha iyi eğitimi, büyüme ihtiyaç-ları bakımından istihdam kazanımları-nın zayıfladığı, istihdam açığının Arap bölgesi ve Afrika'nın büyük bölümünde istihdam açığının kronik hale geldiğine dikkat çekildi.

"Küresel İstihdam Krizi Yeni daha Yapısal Bir Döneme Girdi"

Raporda, "Küresel istihdam krizi yeni daha yapısal bir döneme girdi. Bu normal istihdam yavaşlaması değil. Kü-resel krizin ardından istihdam piyasası dengesizlikleri daha yapısal hale geldi ve bu yüzden sorunu çözmek daha zor. Uzun süredir işsiz olan kesimler gibi belirli gruplar istihdam piyasasının dı-şında kalma riskiyle karşı karşıya. Bu, söz konusu grupların güçlü toparlanma olsa bile yeni iş bulma olanağı ele geçi-remeyecekleri anlamına geliyor" ifade-leri kullanıldı.

Gelişmiş ekonomilerde, gö-nülsüz yarı zamanlı istih-dam ve geçici istihdamın arttığı, kayıt dışı istihda-mın payının yüksek kal-dığı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üçte ikisinde yüz-de 40'ın üzerinde olduğu vurgulanan raporda, kadınların ve gençlerin işsizlik ve iş riskinden orantısız et-kilendiği, özellikle genç işsizlerin oranının geli-şmiş ülkelerde yüzde 80 ve gelişmekte olan ülkelerde üçte iki yükseldiğine işaret edildi.

Raporda, Avrupa, Or-tadoğu, Kuzey Afrika ve Sahraaltı Afrika'da sosyal ayaklanma riskinin arttığı, istih-

damın bir nebze toparlandığı Latin Amerika'da ise sosyal ayaklanma riski-nin azaldığı kaydedildi.

"Gelişmiş Ekonomilerdeki Tasarruf Önlemleri İstihdama Zarar Verdi"

ILO, "öncelikle Avrupa'da olmak üzere gelişmiş ekonomilerdeki tasarruf önlemlerinin istihdama zarar verdiğini" vurguladı.

Raporda, özellikle Güney Avrupadaki ülkeler dahil tasarruf ön-lemleri alan ve düzenlemelerin orta-dan kaldırıldığı ülkelerde ekonomik ve istihdam büyümesinin kötüleşmeye devam ettiği, önlemlerin ayrıca mali pozisyonları iyileştirmede başarısız ol-duğu ifade edildi.

Tasarruf önlemlerinin gerçekte, zayıf ekonomik büyüme, kırılganlığın artma-sı, kredi daha da daralmasına sebebiyet veren banka bilançolarının kötüleşmesi, düşük yatırım ve nihayetinde daha fazla kişinin işini kay-betmesiyle sonuçladığına dikkat çekilen ra-porda,

"İronik olarak, bu hükümet bütçelerini ters etkiledi, bu sebeple daha fazla ta-sarruf önlemleri talebi artıyor. Gerçekte aktif olarak tasarruf politikaları izleyen ülkelerde mali açıklarda düşük seviyede iyileşme oldu" denildi.

ILO, izlenen politikada değişiklik olmadığı sürece Avrupa'da istihdam piyasasının 2016 yılı sonuna kadar bas-tırılmış kalmaya devam edeceği ve eko-nomik büyümenin daha fazla yavaşla-yabileceği uyarısında bulundu.

Birçok Avro Bölgesi ülkesinde mali tasarrufun istihdam krizini derinleştirdiği ve hatta Avrupa'da diğer bir reses-yona yol açabileceğine dikkat çekildi.

Gelişmekte olan ülkelerde yoksullu-ğu ve gelir eşitsizliğini azaltmak için sos-yal koruma programları kamu yatırım-larına, gelişmiş ülkelerde ise özellikle gençler olmak üzere işsiz kişilerin yeni iş bulmada eşit destek alma-sının sağlanması-na odaklanılması gerektiği bildi-rildi.



İspanya İşçi Sınıfı Genel Grevde

Krizden kurtulamayan işçi sınıfının haklarına yönelik saldırılarına İspanyol işçi sınıfı genel grevle yanıt verdi. Yeni çıkacak olan iş reformu yasasını protesto eden İspanyol işçi sınıfı, 28 Mart günü grev başlattı.

Krizden kurtulamayan işçi sınıfının haklarına yönelik saldırılarına İspanyol işçi sınıfı genel grevle yanıt verdi. Yeni çıkacak olan iş reformu yasasını protesto eden İspanyol işçi sınıfı, 28 Mart günü grev başlattı.

Gecenin ilk saatlerinden itibaren çatışmalı başlayan grevde 58 kişi gözaltına alındı. 6'sı polis, en az 9 kişi yaralandı.

Büyük fabrika önlerinde, vardiyalı çalışmanın yapıldığı işyeri önlerinde işçiler geceyarısından itibaren toplanmaya başladı.

Barcelona, Madrid gibi büyük şehirlerde metro ve otobüs seferleri durdu. Öncelikle Barcelona'da yollarda lastik yakılarak yollar bloke edildi. Sendikalar greve katılımın %89 olduğunu duyurdu.

Greve katılan CC.OO ve UGT sendikalarının yaptığı açıklamalarda metal, altyapı, maden, inşaat ve belediyenin çöp toplama hizmetlerinde büyük oranda greve katılım olduğunu açıkladılar.

Bazı gazete ve tv kanallarının da grev nedeniyle yayınları durduruldu.





DOSYA



ÇALIŞMA HAYATI ve KADIN

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

(Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)



Prof. Dr. Seyrettin Gürsel

(BETAM, Direktör)

Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL

(BETAM, Direktör Yardımcısı)

Ar. Gör. Ayşenur ACAR

(BETAM)



Arzu ÖZYOL

(Türkiye Kadın Federasyonları İkinci Başkanı)



Elçin CAVLAN

(İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Federasyonu/ Business and Professional Woman - BPW Turkey, II. Başkanı)



Canan ÇEVİKBAŞ

(BASİSEN Genel Mali Sekreteri)



Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü



Kazım Yiğit

(İŞKUR Genel Müdür Vekili)



Sibel AKOVA

(Çalışma Yüksek Ekonomisti + MBA Doktorant, İletişim Bilimleri, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)

Tolga SÜRÜEL

(Çalışma Yüksek Ekonomisti)



Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu¹

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde de meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda, kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da önemli artışlar olmuştur. Ancak, uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan profesyonel kadınların dahi, üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri saptanmıştır.

Her ne kadar 1981 yılında yürürlüğe giren “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ile kadınlara ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda cinsiyete dayalı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet ve kısıtlamaların ortadan kaldırılması amaçlanmışsa da, yine de kadınların çalışma yaşamında ilerleme ve yükseltilmede karşılaştıkları eşitsizlikler azalmamıştır.

Kadın çalışanların kariyerlerinin, iş yaşamlarına başladıkları andan itibaren “çıkamaz” (dead end) kariyer yollarına yönlendirildikleri ve bu sebeple kadınların yöneticilik kademesine bile ulaşamadıkları, kariyerlerinin alt düzeyde duraganlık halinde olduğu dikkati çekmektedir (Kanter,77,45).

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram (Aytac,2005,) olarak ifade edilmektedir. Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer

aldığı basamaklar ve yaptığı işler, bulunduğu konumlarla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir.

1970’li yılların başında işletmelerin, çalışanlarının yönetsel kariyerlerinde etkili olan faktörlere yönelmeleri, kariyer konusunu gündeme getirmiş, kadınların sadece çalışacakları işi değil, kariyerlerini de seçebilecekleri ve kariyer gelişimlerini bu doğrultuda yönlendirebilecekleri konusu önem kazanmaya başlamıştır. Kadınların eğitim seviyeleri de hızla yükselmiş, prestijli mesleklere yönelerek kariyer yapma isteği beraberinde üst yönetimlere talip olmaya başlamışlardır.

Bütün bu gelişmelere rağmen, ülkeden ülkeye değişen farklılıklar olsa bile kadının geleneksel rolünün ev, çocuk ve ailesi ile sınırlandırıldığı, iş yaşamında belli mevkilere ulaşmasında engellerle karşılaştığı, bir diğer ifade ile kariyer ilerlemesinden erkeklere oranla daha az yararlandıkları bir gerçektir. Yapılan araştırma sonuçları,

evlilik ve çocukların, kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğunu ortaya koymaktadır (Palmer et.all,1993). İşverenlerde hakim olan görüşe göre, kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işe verdiği ve olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemesi,

özellikle yönetim basamaklarına getirilmemesi gibi görüşler yaygındır. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi



¹ Bu makale daha önce, Nusret Ekin’e armağan başlıklı, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No: 38, Ankara.2000 de yayımlanmıştır.



beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır.

Nitekim, çeşitli ülkelerde kadınların yönetim kademesindeki oranlarına baktığımızda gerçekten de kadınların işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltilme (kariyer) sürecinde karşılaştıkları eşit olmayan farklı yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Bunun sebeplerinin, çoğunlukla kişisel özelliklerden kaynaklanmadığı açıktır.

Genel olarak baktığımızda Avrupa'da çalışan kadınların ancak % 10'unun orta ve alt kademe yönetici olmalarına karşılık, % 5'den azı tepe yönetimde yer alabilmektedir. Batı Avrupa ve öteki gelişmiş ülkeler genelinde, ancak kamu yönetimlerinde, özellikle sosyal işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde, karar verme organlarında yer alan kadınların oranı % 13.1 olmaktadır (Koray,1993,21).

Türkiye'de ise kadınların işgücüne katılma oranları düşük olup, yıllara göre sürekli azalma göstermektedir. İşgücüne katılma oranı Ekim 1990 da % 34'den 1996 da % 30'a gerilemiştir. Halen de azalarak devam etmektedir.

Müşebbis, direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı % 0.19'dur. Bunların çoğunluğunun hizmet sektöründe yer aldığı dikkati çekmekte. Kamu yönetimi, yüksek eğitim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı. Ancak karar alma mekanizmasındaki kadın sayısı az.

Kamuda üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, % 3.7'si daire başkanı, % 0.12'si genel müdür

statüsünde (<http://www.kssgm.gov.tr>). Genel olarak bakıldığında, kamu sektöründe tepe yönetimdeki kadın oranı sadece % 4.2 (<http://kidog.org.tr>). Özel sektörde ise üst düzey yönetimde çalışan kadın sayısı çok daha düşük. İstanbul'da 80 büyük işletmeyi kapsayan araştırmada 100 işçiden çok işçi çalıştıran 63 büyük işletmenin yalnızca 6'sında toplam 7 üst düzey kadın yönetici bulunduğu (% 2.8), 100 işçiden az işçi çalıştıran işletmelerin ise hiçbirinde üst düzey kadın yönetici olmadığı ortaya konulmuştur (Tabak,1985).

Kadın yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin

leştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılamamış olmalarına bağlıdır (Altan vd.1994,27).

Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketin başarısı için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün birçok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan Şeffaf Tavan (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, şeffaf tavanlar (glass ceiling) olarak adlandırılmaktadır.

Bir diğer ifade ile şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir (Boone et.al,1992,562). Bu kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Şeffaf tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir. Kadın, çalışma yaşamında kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği tepe noktadaki iş, kendisine "kadın" olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır (Capital,1997).

Kadınların kariyerini engelleyen şeffaf tavanlar, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın işletmenin kârlılığına ve

tam
anla-
mıyla
ger-

çek-



DOSYA •

sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır.

Kısaca kadınların üst düzeylere ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller bulunmaktadır. Bu tavan, kırılması oldukça zor bir engel olarak görülmektedir. Gerçekten de, çok az kadın bugün bu engelleri aşarak tepe yönetimi ulaşabilmektedir.

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır (Griffin,1993):

1- Kadınların çocuk büyötmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.

2- Kadınların mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildir.

3- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadır-

lar.

4- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.

5- Tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.

6- Duygusal olmaları nedeniyle yönetim becerisinden yoksundurlar.

Göröldüğü gibi şeffaf tavanın neden kaldırılmadığı hususunda ileri sürölen çeşitli gerekçelerin, kadın ve erkek arasındaki rol farklılığından kaynaklandığı





dikkati çekmektedir.

Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyere önce geldiği ve bu nedenle evlenene ve çocuk sahibi olana kadar, esnek kariyer planları yaparak gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işleri tercih etmeleri öngörülmektedir. Bazı kaynaklar ise kadınların kariyerle ilgili problemlerinin psikolojik, sosyolojik ve kurumsal engellere bağlı olduğunu açıklamaktadır (Acar,1990).

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge

kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminine mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Koray,1993,27-34)). Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür (Nancy et.al, 1987,151-157).

Gerçekten de kadın çalışanlar ve yöneticiler, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, emlakçılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklerle nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmesinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay pozisyonlarda çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler.

İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle kariyer durgunluğu yaşamakta ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur.

Bütün bunlara karşılık özellikle kadınlar tarafından ileri sürülen, "Kadın ve erkeğin kariyerleri arasında bir farklılık olmaması gerektiği" konusunda tartışmalar başlamıştır. Her ne kadar kariyer hedeflerinin birbirine benzer olduğu savunulsa bile, "cinsiyet ayrımı, eşit istihdam fırsatı" gibi tartışmaların da gösterdiği gibi, uzmanlarda görüş ayrılığı ortaya çıkmıştır.

Kadınların kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüşün dayandığı noktalar ise şunlardır:

1- İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de farklı olacaktır.

2- Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlama konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.

3- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.

4- Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayrımcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine zarar vermektedir.

5- Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini, evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir (Vinnicombe et.al,1995,79-106).

Yukarıda saydığımız nedenlerden dolayı işletmeler, kadınlara yapacakları yatırımın çocuk bakımı, evlenme gibi nedenlerle geri dönmeyeceği kuşkusuyla, yatırım yapmaktan da kaçınmaktadırlar.

Günümüzde meslek sahibi kadınlar, meslek ve aile rolleri arasındaki çatışmaya, aile rollerinden bütün bütün çekilmek veya omuzlarına yüklenen aşırı sorumlulukları taşımaya çalışarak kişisel çözümler arayıp bulmak yoluna gitmektedir. Bu alternatiflerden birincisi, "evlenmeyi dışlamak" ki bu hiçbir toplumda yaygın olarak uygulanan bir seçenek olamaz. İkincisi, "süper kadın olmak" ise, yalnızca gerçekleştirilmesi güç bir seçenek olmakla kalmayıp, aynı zamanda kadınlar tarafından ödenen





DOSYA

ciddi bir fiziki ve psikolojik bedeli içermektedir (Acar,1993,4).

Kadınların çalışma yaşamında yüz yüze olduğu problemleri azaltmak amacıyla birçok işveren, çalıştırdığı kadınların aile ve iş yükünü azaltarak özellikle tepe noktalara gelebilmeleri için çalışan annelere esnek programlar (mummy Track) geliştirmişlerdir (Betz, et.all.1987,211). Bu programlar dahilinde, çalışan kadınların hem aile sorumluluğunu ve hem de kariyer gelişimini sağlamak için part-time çalışma, esnek çalışma, iş paylaşımı, süt izni, kreş ve yuva hizmetleri, eğitim hizmetleri, evde çalışma gibi esneklikler, alternatif kariyer yolları sağlama gibi bazı imkanlar sağlamışlardır. Ancak, yine de tüm faktörler içinde cinsellik, hala tam anlaşılmaz bir sebeple birçok kadının tepe yönetime gelip başarılı olmasını engellemektedir.

Çalışma yaşamında kadının kariyer sorununu genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür.

- Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

- Kadınların, mesleki ilerlemeyi getiren ileri seviyede öğrenim ve eğitime katılımı azdır.

- Pekçok kadın, çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya terk etmektedir. Bir süre sonra işe geri dönen kadın, vasıf seviyesinin düştüğünden yakınmaktadır.

- Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.

- Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzluğa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pekçok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.

- Gerek kadınlara erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını

kazandırma çabası, gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara erkeklerinkine eşit statü ve kazançta işlere girebilmeleri imkanını sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.

- Kadınlar daha “kadınca” alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların “önü

lenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir (Hertz,1986,134).

Sonuç olarak çalışma yaşamı, bir



kapalı” (dead end), alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.

- Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadın olanaklarından yararlanmaktadırlar.

- Kadınların meslektaşlarıyla ev-

yandan kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini artırırken, diğer yandan geleneksel değer ve tutumların sürmesi nedeniyle, kadın için çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bireysel ve toplumsal önyargılar yanında, kurumlardaki örgüt yapıları da bilerek veya bilmeyerek, çalışma zamanında esneklik olmaması, kadınlara daha az



yükselme imkanı tanınması gibi, kadınların mesleki gelişimlerini engelleyebilmiştir (Tınar,1996). Kadınların bu sorunları çoğu ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın ortaktır ve değişmeye direnen ataerkil cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır.

Kısaca özetlemek gerekirse, kadın gerek yasal mevzuatta, gerekse uygula-

psikolojik olarak çöküntü geçirirken, diğer yandan da işinden beklediği doyumu alamamaktadır. Bunun sonucunda kadınlar mesleki kariyer ile annelik, eşlik arasında ikilem yaşamaktadırlar (Altan vd., 1994,28).

Kadının toplumda hak ettiği yerini alabilmesi, onları çalışma yaşamında dezavantajlı konumdan çıkaracak ön-

ber 1989, Turkish Employment Organization,

ACAR, F.(1993), *Turkish Women in Academia: Roles and Careers*, METU Studies in Development,

ALTAN, Ş.I & ERSÖZ, A, (1994), “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2, Mart.

AYTAÇ, S.(1995), *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlanması, Geliştirilmesi ve Sorunları*, Ezgi Yayınları, Bursa.

BETZ, E. N. & FITZGERALD, F. L., (1987). *The Career Psychology of Women*, Academic Press. Inc.

BOONE E. L. & KURTZ L. D, (1995). *Management*, 4th Edt., McGraw Hill, New York, 1992.

GERSON, K., (1985). *Hard Choices: How Women Decide About Work, Career And Motherhood*, University of California Press,

GRIFFIN, R. W., (1993). *Management*, 4th Edt., Texas,

HERTZ, R, (1986). *More Equal Than Others, Women and Men in Dual-Career Marriages*, University of California Press,

KANTER R. M., (1977). *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York,

KORAY, M., (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, BASİSEN Yayını, İzmir,

PALMER, M. & HYMAN, B., (1993). *Yönetimde Kadınlar*, Çev.: Vedat Üner, RotaYayınları, İstanbul,

TABAK, F., (1985). *Women Top Managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey*, B.Ü. Yayınlanmamış Master Tezi, İstanbul,

Target: (1990), “30 percent of leadship positions to women by 1995 unchronicle”, Vol. 27, Issue 2. June

TINAR, M. Y., (1996). *Çalışma Psikolojisi*, İzmir,

VINNICOMBE, S. & COLWILL, N. L., (1995). *The Essence of Women in Management*, Prentice Hall,

Capital Dergisi(1996), “Hedefteki Kadın”, Yıl: 4, Sayı: 5,

Capital Dergisi (1997), “Cam Tavan Sendromu”, Sayı: 8,

“Women’s International Network News”, Winter 98, Vol: 24, Issue: 1.
http://www.kssgm.gov.tr
http://www.kidog.org.tr



madan kaynaklanan nedenlerle, kamu yaşamının tüm alanlarına yeterince katılamamaktadır. Kadının işe girmesini ve yükselmesini etkileyen başlıca faktör, kadının asli görevini eş ve anne olarak algılayan cinsiyetçi toplumsal değerlerin devam etmesidir. Böylece kadın, hem eş ve çocuğunu ihmal ettiği endişesiyle, hem de fazla güç sarfetmekten dolayı

lemlerin alınması, onlara erkeklerle eşit fırsatların tanınması ve geleneksel zihniyetin kırılması ile mümkündür.

Yararlanılan Kaynaklar

ACAR, F(1990), “Womens Participati- on in Academic Science Careers: Turkey in 1989”, *Improving Employment Prospects for Women in Changing Society*, 7 - 8 Nowem-



DOSYA •

Toplumsal Değerler Kadınların İşgücüne Katılmalarına Engel

Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL
BETAM, Direktör

Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL
BETAM, Direktör Yardımcısı

Ar. Gör. Ayşenur ACAR
BETAM



Yönetici Özeti

Gerek gelişmiş gerek gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması toplumsal cinsiyet bazlı politikaların ana eksenlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ne yazık ki yüzde 27,8 seviyesindedir. Bu oran sadece gelişmiş ülkelere kıyasla değil, Güney Avrupa’nın daha az gelişmiş ülkelerine kıyasla da bir hayli düşüktür. İşgücüne katılımın düşük olmasının ana sebeplerinden biri kadın-

ların eğitim seviyesinin düşüklüğüdür. Ancak hesaplamalar işgücüne katılım farklarının büyük kısmının eğitim dışındaki faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Cumhuriyet’in 100. yılı olan 2023’de ülkemizde kadın katılım oranının hiç olmazsa yüzde 40’a yaklaşabilmesi için hem eğitim seviyelerinin artırılması, hem her eğitim düzeyinde kadınları çalışmaya teşvik edecek kurumsal politikaların tasarlanması ve uygulanması, hem de çalışan kadına yönelik kültürel önyargılarla mücadele

edilmesi gerekmektedir.

Kalkınmak İçin Çalışan Kadın Şart

Ülkeler arası araştırmalar uzun dönem potansiyel büyüme ile kadınların işgücüne-istihdama katılım oranı arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.¹ Doğrudan etki artan tasarruf oranları aracılığı ile ortaya çıkar. Kadınların çalıştığı ailelerde tasarruf oranları daha yüksektir. Dolaylı etki ise nesiller arasında oluşur. Çalışan kadınlarda doğurganlık oranının ve çocuk ölüm oranının düştüğü, dolayısıyla ailelerin sağlık ve eğitime daha büyük pay ayrılabilirdiği görülmektedir. Buna ek olarak, çalışan kadınlar elde ettikleri gelirleri erkeklerden farklı olarak kendileri için değil, ağırlıklı aile için harcamaktadır. Erkekler kazançlarından görece olarak eğlence, alkol, sigara gibi harcamalara görece daha fazla pay ayırırken, kadınlar kazançlarını daha çok çocukların eğitime ve sağlığına harcamaktadır. Dolayısıyla çalışan kadın sayısının artması genç kuşakların dahi iyi eğitilmesine ve daha sağlıklı yetiştirmelerine olumlu etki yapmaktadır.

Oysa, Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılımları sadece gelişmiş ülkelerin değil, Güney Avrupa’nın daha az gelişmiş ülkelerinin de bir hayli ge-

¹ Bu bölümde faydalanan araştırmalar şunlardır. Aktaş, A., D. Güner, S. Gürsel ve G. Uysal, 2010, “Structural Determinants of Household Savings in Turkey: 2003-2008”; Goldman, S., 2007, “Gender Inequality, Growth and Global Aging”, Global Economics Paper No:154; Goldman, S., 2008, “Women Hold Up Half the Sky”, Global Economics Paper No:164; Goldman, S., 2009, “The Power of the Purse: Gender Equality and the Middle-Class Spending”, Global Markets Institute, 2009; World Bank, 2008, “Investing in Turkey’s Next Generation: The School-to-Work Transition and Turkey’s Development”, Report No: 44048-TU.



risindedir. Türkiye'de halen yüzde 27,8 olarak hesaplanan kadın işgücüne katılım oranı Avrupa'nın en düşük oranına sahip İtalya'nın ancak yarısı kadardır (Şekli 1).

Çalışma Kararının İki Belirleyicisi: Ekonomik Hesap ve Toplumsal Değerler

Kadınların işgücüne katılım kararını belirleyen faktörler ekonomik ve ekonomik olmayan olarak kabaca ikiye ayrılabilir. Ekonomik etkenler kadının yaşlı ve çocuk bakımı, ev işleri gibi hizmetleri dışardan satın aldığı anda ortaya çıkacak maliyet ile çalıştığı anda elde etmeyi umduğu gelirin karşılaştırılmasında kendini gösterir. Çalışarak kazanılan gelir ev hizmetlerini dışardan satın almaya kıyasla düşük kalıyorsa, çalışmak cazip olmayacaktır. Bu hesaba yol masrafları ile çalışma kayıtlı ise sosyal hakların getirisi eklenebilir.

Çalışmanın getirisi ne kadar yüksekse kadının çalışma yaşamına katılma ihtimali de o kadar yüksek olduğunu hemen tüm ekonometrik araştırmalar doğrulamıştır. Çalışmanın getirisi eğitim düzeyinin, yani sahip olunan beşeri sermaye düzeyinin bir fonksiyonudur. Daha iyi eğitim, daha yüksek verimlilik, daha yüksek verimlilik ise daha yüksek gelir demektir. Böylece yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlar daha yüksek gelir elde edecek, böylece çalışmanın getirisi artacaktır. Bir başka deyişle eğitim seviyesi yüksek kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olması beklenen bir durumdur.

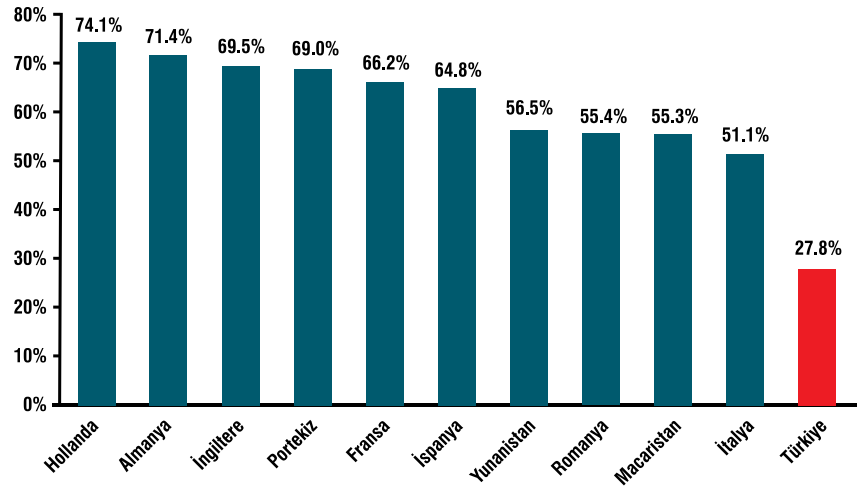
Ekonomik olmayan faktörler ise kültürel (toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun çalışan kadına bakışı vs.) ya da psikolojik (bireyin çalışmaktan duyduğu haz) unsurlar olabilir. Kuşkusuz ekonomik, kültürel ve psikolojik unsurları birbirinden ayırt etmek kolay değildir. Bu araştırma notunun amacı ekonomik faktörler içinde payı en büyük ve ölçülmesi en kolay olan eğitimin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisini diğer unsurların etkilerinden ayıştırmaktır.

Türkiye'de Kadınlar daha Eğitimsiz

Hatırlatmak gerekirse yüksek eğitim, yüksek getiri ve dolayısıyla yüksek işgücüne katılım oranları demektir.

Tablo 1'de Güney Avrupa ile Türkiye'de her eğitim düzeyinde kadın katılım oranları gösterilmek-

Şekil 1: Kadın İşgücüne Katılım Oranları, 2009



Kaynak:Eurostat

Tablo 1: Eğitim Seviyelerine Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2009

	İlköğretim	Lise	Üniversite	Toplam
Yunanistan	40.0%	57.7%	85.0%	56.5%
İspanya	52.6%	69.5%	84.6%	65.7%
İtalya	32.8%	62.9%	77.6%	51.1%
Portekiz	63.4%	71.4%	89.8%	69.0%
Türkiye	22.0%	33.3%	70.5%	27.8%

Kaynak:Eurostat

Tablo 2: Eğitim Düzeyine Göre 15-64 Yaş Arası Çalışabilir Kadın Nüfusu (Bin Kişi), 2009

	İlköğretim	Lise	Üniversite	Toplam
Yunanistan	1.376	1.499	732	3.607
	38,1%	41,5%	20,3%	100 %
İspanya	7.329	3.612	4.339	15.280
	48,0%	23,6%	28,4%	100 %
İtalya	9.075	7.849	2.812	19.736
	46,0%	39,8%	14,2%	100 %
Portekiz	2.394	649	564	3.607
	66,4%	18,0%	15,6%	100 %
Türkiye	17.859	3.702	1.983	23.545
	75,9%	15,7%	8,4%	100 %

Kaynak:Eurostat



tedir. Her ülkede eğitim düzeyi arttıkça kadın katılım oranının arttığı açıkça görülebilir. Örneğin Yunanistan'da en fazla ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımı yüzde 40 iken lise mezunlarında bu oran yüzde 57,7'ye, üniversite mezunlarında ise yüzde 85'e yükselmektedir. Verilerde bir başka dikkat çeken nokta ise Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının her eğitim seviyesinde daha düşük olduğudur. Örneğin en düşük katılım oranına sahip Güney Avrupa ülkesi olan İtalya'da ilköğretim düzeyinde katılım yaklaşık yüzde 33 iken, bu oran Türkiye'de yüzde 22'dir. Yüksek öğretim mezunu her 100 İtalyan kadından yaklaşık 78'i işgücünde yer alırken, Türkiye'de yaklaşık 70 tanesi yer almaktadır. Bununla birlikte eğitim düzeyi arttıkça Türkiye ile Güney Avrupa arasındaki katılım oranı farklarının belirgin ölçüde azaldığının altı çizilmelidir. Bu olgu da ekonomik etkenin kadınların çalışmaya teşvik edilmesindeki

önemini vurgulamaktadır.

Ancak eğitim işgücüne katılımın yegane belirleyicisi değildir. Tablo 1'de açıkça görüldüğü gibi, Güney Avrupa'nın en zengin, en gelişmiş ülkesi olan İtalya'da kadın katılım oranları tüm eğitim düzeylerinde Yunanistan'ın, Portekiz'in ve İspanya'nın katılım oranlarından belirgin ölçüde düşüktür. Bir diğer çarpıcı farklılık da ülkeler arasında gelişmişlik düzeyi ile doğrudan ilintili görünmeyen farklılıklar olmasıdır. Örneğin ilköğretim düzeyinde kadın katılım oranı Portekiz'de yüzde 63,4 gibi çok yüksek bir düzeydeyken, hemen aynı gelişmişlik düzeyindeki Yunanistan'da bu oranın yüzde 40 düzeyinde kalmasıdır. Bu farkları yaratan başlıca etken de kurumsal ve kültürel farklardır. Diğer ifadeyle işgücü piyasasında kadının yeri ve toplumsal değerler skalasında çalışan kadının konumudur.

Türkiye'de her eğitim seviyesinde iş-

gücüne katılımın düşük olmasının yanı sıra vasıfsız kadınların çalışabilir nüfus içindeki payının yüksektir. Tablo 2'de Güney Avrupa ülkeleri ile Türkiye'de her eğitim düzeyi için çalışabilir yaştaki kadınların nüfusları yer alıyor. Örneğin ilköğretim mezunu çalışabilir kadınların çalışabilir kadın nüfusu içindeki payı Yunanistan'da yüzde 38,1 iken, bu vasıfsız kadınların payı Türkiye'de yüzde 75,9'dur.

Güney Avrupa'da Eğitim Düzeyi Türkiye'deki Kadar Düşük Olsaydı

Ülke genelinde kadın katılım oranı, buna toplam katılım oranı da diyebiliriz, her bir eğitim seviyesindeki katılım oranlarının, o eğitim seviyesindeki kadın sayısının toplam çalışabilir nüfus içindeki payı ile ağırlıklandırılarak toplanmasıyla bulunabilir. Hem her eğitim seviyesinde katılım oranlarının düşük olması hem de düşük katılım oranına



gücüne katılımı üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymaktadır. Ancak mevcut araştırmaların çoğu kültürel etkinin boyutuna dair bir bilgi içermemektedir. Bu araştırma notunda Türkiye'de kadının çalışma yaşamından uzak tutan kültürel davranışların etkisinin boyutu hakkında bir fikir sahibi olabilmek için basit bir alıştırma yapılmaktadır. Bu alıştırmada Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de kadın işgücüne katılımının ekonomik ve kültürel etkenlerinin görecek etkileri kabaca ayrıştırılmıştır.

Tablo 3'te şu soruya yanıt aranıyor: Bu ülkelerdeki kadınlar Türkiye ile aynı eğitim seviyelerine sahip olsalardı bu ülkelerde toplam işgücüne katılım oranları ne olurdu? Örneğin İtalya'daki kadınların eğitim seviyesi Türkiye'deki ile aynı olsaydı, İtalya'da kadın işgücüne katılım oranının yüzde 41,3 olacağını hesaplıyoruz. Portekiz'de kadınların eğitimi Türkiye ile aynı olsaydı katılım oranının yüzde 66,9 olacağı anlaşılıyor. Bu farazi katılım oranları bile Türkiye'nin hali hazırdaki kadın katılım oranı yüzde 27,8 ile karşılaştırıldığında arada hala büyük farklar olduğunu göstermekte-

dir. Bu tabloda çok dikkat çeken bir husus Portekiz için farazi katılım oranı ile mevcut katılım oranı arasındaki farkın diğer üç ülkeye kıyasla çok düşük olmasıdır. Portekiz ile Türkiye'de kadın nüfusun eğitim seviyesinin birbirine bu kadar yakın olmasına paralel olarak iki ülke arasındaki katılım oranı farklılıklarının büyük kısmının kurumsal ve kültürel faktörler olduğunu söylemek mümkündür. Portekiz ile diğer Güney Avrupa ülkeleri arasındaki katılım farkının da azımsanamaz olduğu dikkat çekicidir.

Esas Belirleyici Kültürel Farklar

Tablo 4'te Türkiye ile Güney Avrupa ülkeleri arasındaki kadın işgücüne katılım oranı farklarının kaynakları ayrıştırılmıştır.³ Örneğin Yunanistan ile Türkiye kadın katılım oranları arasında 28,6 yüzde puanlık bir fark bulunmaktadır. Bu farkın 8,7 yüzde puanı eğitim seviyeleri arasındaki farklılardan, 19,8 yüzde puanı ise herbir eğitim seviye-

³ Kutu 1'de ayrıştırma ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmektedir.

sahip vasıfsız kadınların toplumdaki payının yüksek olması Türkiye'de kadın katılım oranlarını aşağı çekmektedir. Bu etki bileşen etkisi olarak adlandırılır. Eğitim seviyelerinin düşüklüğü uzun süredir kamuoyunda tartışılan bir konudur. Ancak her bir eğitim seviyesi için katılım oranlarının neden düşük olduğu daha karmaşık bir sorudur.

Türkiye'de kültürel değerlerin kadın katılım oranının düşüklüğü üzerinde etkili olduğu üzerine birçok araştırma yapılmıştır.² Bu araştırmaların bir kısmı toplumsal cinsiyet rollerinin ve bu rolleri baz alan iş bölümünün kadın iş-

² Kuşkusuz bu liste çok uzundur. Buğra A., 2010, Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/Ayşe-Bugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf

İlkaracan İ. ve S. Acar, 2007, The Determinants of Female Labor Force Participation in Turkey: Who Cares Determines Who Participates and Who Does Not; Toprak B. ve E. Kalaycıoğlu, 2004, İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın.

Tablo 3: İşgücüne Katılım Oranları

	Kadın katılım oranları (%)	Eğitim seviyesi Türkiye ile aynı olsaydı (%)	Fark (% puan)
Yunanistan	56,5	46,5	10,0
İspanya	65,7	57,9	7,8
İtalya	51,1	41,3	9,8
Portekiz	69,0	66,9	2,1
Türkiye	27,8	27,8	

Kaynak: Eurostat

Tablo 4: Katılım Oranı Farklarının Ayrıştırılması

	Türkiye katılım oranı farkı (%)	Katılım oranı farkından (% puan)	Eğitim düzeyi farkından (% puan)
Yunanistan	28,6	19,9	8,7
İspanya	37,9	27,3	10,6
İtalya	23,3	17,8	5,6
Portekiz	41,2	37,4	3,8

Kaynak: Eurostat verilerinden Betam tarafından hesaplanmıştır.



sinde katılım oranlarının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle Yunanistan ile

Türkiye arasındaki katılım oranları farkının büyük kısmı eğitim dışı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu bulgu diğer ülkeler ile olan farklar için de geçerlidir. Portekiz ile 41,2 yüzde puan olan farkın sadece 3,8 puanı eğitim seviyeleri farkından, geriye kalan 37,4 yüzde puanlık fark ise tümüyle eğitim dışı faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Görüldüğü gibi Türkiye ile Güney Avrupa ülkeleri arasındaki kadın işgücüne katılım oranı farklarının büyük kısmı eğitim seviyeleri arasındaki farklardan değil her bir eğitim seviyesi için düşük olan katılım oranlarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle eğitim dışı faktörlerin toplam fark içindeki payı yüzde 70'in üzerindedir. Türkiye'de kadın işgücüne katılımında ve kadın istihdamında kurumsal ve kültürel faktörlerin önemli olduğu açıktır. Gerek çocuk bakımı, işe ulaşım gibi zorluklar, gerek toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen kültürel değerler kadınların işgücüne katılımının önünde aşılması güç engeller oluşturmaktadır.

Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi düzenli olarak artmaktadır. Ancak eğitim düzeyi artışının sağladığı kadın katılım oranı artışı beklenilemeyecek kadar yavaş bir tempoda gerçekleşmektedir. Cumhuriyet'in 100. yılı olan 2023'de ülkemizde kadın katılım oranının hiç olmazsa yüzde 40'a yaklaşabilmesi için bir an önce her eğitim düzeyinde kadınları çalışmaya teşvik edecek kurumsal politikaların tasarlanması ve uygulanması, ama aynı zamanda da çalışan kadına yönelik kültürel önyargıları geriletecek bir zihniyet ikliminin yaratılması gerekmektedir. Kadın katılım oranı yüzde 50'nin altında olup da kalkınmış bir ülke mevcut değildir. Bu bağlamda kadın işgücüne katılımında kurumsal ve kültürel çeşitli faktörlerin görece etkilerinin araştırılması ve bu faktörler bazında farklılaştırılmış politikalar geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

KUTU 1: İşgücüne Katılım Oranı Farklarının Ayrıştırılması

Toplam işgücüne katılım oranı, her bir eğitim seviyesindeki işgücüne katılım oranının o eğitim seviyesindeki nüfus oranı ile ağırlıklandırılmasından oluşur. İKO işgücüne katılım oranlarını, NO ise nüfus paylarını belirtmektedir. Aşağıda Portekiz ve Türkiye için bu hesaplar gösterilmektedir. Ülke isimleri P ve TR olarak kısaltılmış ve altsimgе olarak, eğitim seviyeleri ise ilk, orta ve üniv olarak kısaltılmış ve üstsimgе olarak kullanılmıştır. Örneğin IKO_P^{univ} Portekiz'de üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranını temsil etmektedir.

$$IKO_P = NO_P^{ilk} * IKO_P^{ilk} + NO_P^{orta} * IKO_P^{orta} + NO_P^{univ} * IKO_P^{univ}$$

$$IKO_{TR} = NO_{TR}^{ilk} * IKO_{TR}^{ilk} + NO_{TR}^{orta} * IKO_{TR}^{orta} + NO_{TR}^{univ} * IKO_{TR}^{univ}$$

İlk ülkede kadın işgücüne katılım oranları arasındaki fark basitçe şöyle hesaplanabilir.

$$IKO_P - IKO_{TR} = (NO_P^{ilk} * IKO_P^{ilk} - NO_{TR}^{ilk} * IKO_{TR}^{ilk}) + (NO_P^{orta} * IKO_P^{orta} - NO_{TR}^{orta} * IKO_{TR}^{orta}) + (NO_P^{univ} * IKO_P^{univ} - NO_{TR}^{univ} * IKO_{TR}^{univ})$$

Bu farklılık basit bir endeks kullanarak ayrıştırılabilir. Bu metodolojiye göre iki ülkede kadın işgücüne katılım oranları arasındaki farklılıklar eğitim seviyeleri arasındaki farklılıklar ve her bir eğitim seviyesi için hesaplanan işgücüne katılım oranları arasındaki farklar olarak ayrıştırılmaktadır.

$$IKO_P - IKO_{TR} = (NO_P^{ilk} * IKO_P^{ilk} - NO_P^{ilk} * IKO_{TR}^{ilk}) + (NO_P^{ilk} * IKO_{TR}^{ilk} - NO_{TR}^{ilk} * IKO_{TR}^{ilk}) + (NO_P^{orta} * IKO_P^{orta} - NO_P^{orta} * IKO_{TR}^{orta}) + (NO_P^{orta} * IKO_{TR}^{orta} - NO_{TR}^{orta} * IKO_{TR}^{orta}) + (NO_P^{univ} * IKO_P^{univ} - NO_P^{univ} * IKO_{TR}^{univ}) + (NO_P^{univ} * IKO_{TR}^{univ} - NO_{TR}^{univ} * IKO_{TR}^{univ})$$

$$IKO_P - IKO_{TR} = NO_P^{ilk} (IKO_P^{ilk} - IKO_{TR}^{ilk}) + IKO_{TR}^{ilk} (NO_P^{ilk} - NO_{TR}^{ilk}) + NO_P^{orta} (IKO_P^{orta} - IKO_{TR}^{orta}) + IKO_{TR}^{orta} (NO_P^{orta} - NO_{TR}^{orta}) + NO_P^{univ} (IKO_P^{univ} - IKO_{TR}^{univ}) + IKO_{TR}^{univ} (NO_P^{univ} - NO_{TR}^{univ})$$

Bu denklemlerin ilk satırında ilköğretim mezunu kadınlar için işgücüne katılım oranları arasındaki fark ve ilköğretim mezunu sayısı arasındaki fark ayrıştırılmıştır. Diğer satırlar farklı eğitim seviyeleri için uygulamaları göstermektedir. İlk satırın ilk kısmında ilköğretim mezunlarının Portekiz'de işgücüne katılımı ile Türkiye'de işgücüne katılımı arasındaki farkı, Portekiz'de ilköğretim mezunu olan kadınların sayısı ile ağırlıklandırmaktadır. Diğer bir deyişle Portekiz'deki kadınların Türkiye'deki katılım oranına sahip oldukları takdirde katılımlarının ne kadar değişeceğini hesaplamaktadır. İkinci kısım ise ilköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranını Türkiye seviyesinde sabit tutarak Portekiz ile Türkiye arasındaki ilköğretim mezunu kadın sayısı arasındaki farkın işgücüne katılıma etkisini hesaplamaktadır.

Böylece her bir satır için ilk aşamada nüfus sabit tutularak toplam işgücüne katılım farkında ülkelerin işgücüne katılım oranları arasındaki farkın etkisi, sonra da işgücüne katılım oranları sabit tutularak nüfusların eğitim farklılıklarının etkisi hesaplanmaktadır. Toplam etki, bu bileşenlerin toplanmasından oluşmaktadır.



Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL

BETAM, Direktör

Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL

BETAM, Direktör Yardımcısı

Ar. Gör. Ayşenur ACAR

BETAM

Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak

Yönetici Özeti

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı TÜİK’in yayınladığı rakamlara göre 2009 yılı itibarıyla yüzde 26 seviyesindedir. Bu oran Avrupa Birliği’ne üyelik hedefleyen Türkiye için kabul edilemez ölçüde düşüktür. Avrupa Birliği’nde (AB-27) kadın işgücüne katılım oranı ortalaması 2008 itibarıyla yüzde 63,9’dur. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı’nda da Türkiye’nin kadın işgücüne katılımı ve istihdamı konusunda ilerleme kaydedemediğinin altını çizmekte ve 2013 yılındaki kadın katılım oranını yüzde 29,6 olarak öngörmektedir.

Ülkeler arası araştırmalar uzun dönem potansiyel büyüme ile kadınların işgücüne-istihdama katılım oranı arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Türkiye kalkınma sürecinde kadın işgücü faktörünü etkili bir biçimde kullanamamaktadır.

Kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye sadece gelişmiş Batı ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya Kaplanları ile Latin Amerika ülkelerinin de gerisindedir. Kadın katılımı açısından Türkiye daha çok Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yakın durmaktadır. Kadınlarda işsizlik gözönüne alınırsa, Türkiye ortaokul ve üstü eğitime sahip kadınlarda karşılaştırılan ülkelere göre yine çok daha kötü bir durumda bulunmaktadır. Türkiye kadın işgücüne katılında yaşadığı büyük problemleri halletmek için kendine gerçekleştirilebilir bir hedef belirlemeli ve 2023 yılında kadın katılım oranını yüzde 40 seviyesine çıkarmalıdır.

Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı Orta Doğu Ülkeleri Seviyesinde

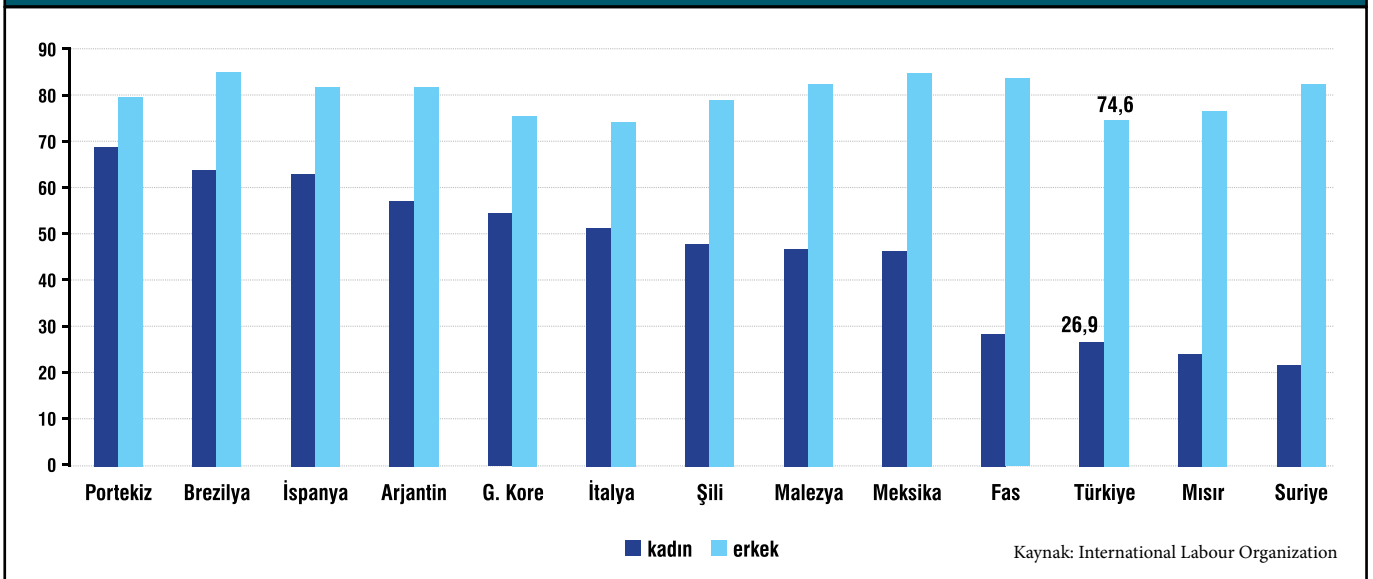
Uluslararası karşılaştırma için seçilmiş ülkelerin¹ kadın ve erkek işgücüne katılım oranları Şekil 1’de verilmiştir. Bu

¹ Bkz. Kutu 1



şekle göre erkek iş gücüne katılım oranı bütün ülkelerde yüzde 70’in üzerindeyken kadın işgücüne katılım oranlarında büyük farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Türkiye kadın işgücüne katılım oranında 26,9 ile Ortadoğu ülkeleriyle aynı grupta yer alırken Güney Avrupa ile Latin Amerika ülkelerinin, hatta Malezya’nın

Şekil 1 : İşgücüne Katılım Oranları (yüzde, 15-64 yaş aralığı, 2008)





DOSYA •

oldukça gerisindedir.

Beşeri Sermaye Gelişiminden Yoksun

Sanayileşme Eğitimsiz Kadınları Eve Hapsediyor

Şekil 2'de 1989'dan bu yana Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki değişim görülmektedir. Son 20 senedir Türkiye'de sanayileşme arttıkça kadın işgücüne katılım oranı düşmüştür. Bunun en büyük nedeni tarım sektöründen hizmetler ve sanayi sektörüne yaşanan geçiştir. Kırdan kente göç eden kadınlar göç öncesinde tarımda istihdam edildikleri için kente göçle beraber tarım dışı sektörde iş

bulamamakta, önemli bir kısmı işgücü piyasası dışına itilmektedir. Bu nedenle kadın katılım oranı özellikle 1990'ların başından 2004'e kadar belirgin bir biçimde düşmüştür.

Tarımdan gelen çalışabilir kadın nüfusun işgücü piyasasını terketmesinin en büyük nedeni düşük eğitimidir. Türkiye'de kent düzeyinde 2008 itibarıyla lise altı eğitim düzeyine sahip her on kadından sadece biri işgücüne katılırken, bu rakam lise mezunlarında üçe, lise üstü eğitim düzeyinde ise yediye yükselmektedir.

Yükselen genel eğitim düzeyi nedeniyle 2004 yılı itibarıyla kadın katılım

oranı çok kısıtlı da olsa yükselişe geçmiştir. Yakın gelecekte bu nesil etkisinin devam etmesi ve kadın katılım oranının daha da yükselmesi beklenmektedir.

Eğitim İşi Garantilemiyor

Şekil 3'de kadınlarda eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları verilmiştir. Rakamlar incelendiğinde ilköğretimin ilk aşaması yani ilkokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınlar için işsizlik oranının yüzde 6 ile diğer ülkelere oranla oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, Türkiye'de tarım işsizliğinin yapısal nedenlerle çok düşük seviyelerde seyretmesidir, bunun sonucu olarak da bu sektörde yoğun olarak istihdam edilen eğitimsiz kadınların işsizlik oranı çok düşüktür.

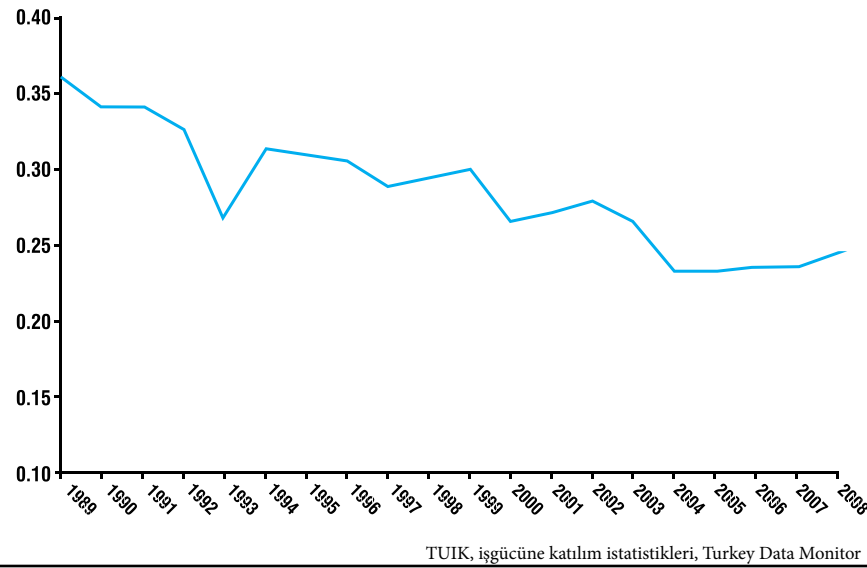
Diğer eğitim düzeylerinde, Türkiye ve diğer ülkeler arasındaki kadın işsizlik oranı farkının en önemli kalemini ortaokul ve lise mezunları oluşturmaktadır. Ortaokul ve lise mezunlarında Türkiye kadınlarda yüzde 21.1 ile karşılaştırılan ülkelerdeki en yüksek işsizlik oranına sahiptir. Ortaokul ve lise mezunu kadınlarda görülen yüksek işsizlik oranlarının temel nedeni olarak Türkiye'de genel olarak lise eğitiminin kişiye vasıf kazandırma eksikliği ile kadınların ev üretimi, çocuk bakımı ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yükselen rezervasyon ücretlerini² görmek mümkündür.

² İşgücü piyasasındaki kişiler kendilerine sunulan iş tekliflerini değerlendirirken bir fayda-maliyet analizi yaparlar. İş teklifini kabul etmenin faydası kazanılacak maaş ya da ücretle ölçülürken, iş teklifini kabul etmenin maliyeti çalışmama durumunun yada evde çalışmanın faydasından/ getirisinden vazgeçmektir. Bu bağlamda, iş teklifini kabul etmenin fırsat maliyeti, iş teklifini kabul etmediği takdirde kişinin elde edeceği fayda/ getiri olarak tanımlanır. İş teklifini kabul etmenin fırsat maliyeti, gelecekte alınacak olası iş tekliflerinden elde edilecek kazanç olabileceği gibi işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanan biri için işsizlik sigortası ödeneği ya da ev işleriyle uğraşan bir kadın için ev içi üretimin ekonomik değeri de olabilir. İşin sağlayacağı fayda/ getiri, istihdam edilmenin fırsat maliyetinden daha yüksek olursa kişi o teklifi kabul edecek; aksi takdirde teklifi geri çevirip iş aramaya devam edecektir. Dolayısıyla kişinin iş teklifini kabul etmek için razı olacağı en düşük fayda (maaş ya da ücret), istihdam edilmenin fırsat maliyetine eşit olacaktır. Bu eşik değere "rezervasyon ücreti" adı verilir.





Şekil 2 : Ülke Geneline Kadın İşgücüne Katılım Oranı: (15 yaş ve üstü, 1989-2008)



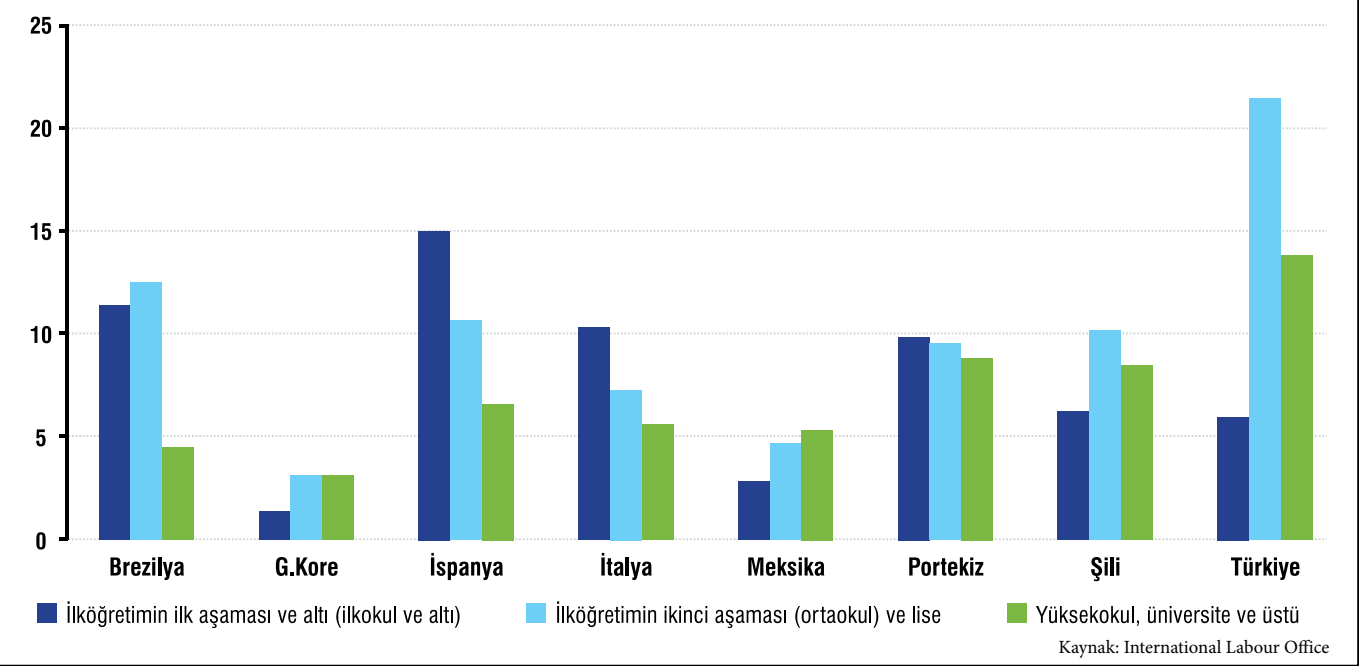
de artacağı öngörüsü ışığında, kadın işsizlik oranının gelecekte daha da kötü bir hal almasından endişe edilmelidir.

2023 Yılında Hedef : Yüzde 40 Kadın İşgücüne Katılım Oranı

Türkiye kadın işgücüne katılım oranında gelişmiş ülkelerle arasındaki uçurumu kapatmak için kendisine Cumhuriyet'in 100. kuruluş yılı olan 2023'te yüzde 40 kadın işgücüne katılım oranını hedeflemelidir.

Kadın katılım oranının tarihsel evrimine bakıldığında bu hedef oldukça iddialı görünebilir. Basit bir şekilde an-

Şekil 3 : Kadınlarda Eğitim Seviyelerine Göre İşsizlik Oranları (Yüzde, Çalışabilir Nüfus, 2006, 2007³)



Yüksekokul ve üniversite mezunu kadınlarda da Türkiye yüzde 13.8 işsizlik ortalaması ile karşılaştırılan ülkeler arasındaki en yüksek işsizlik oranına sahiptir (Şekil 3). Bu eğitim seviyesindeki kadınlarda işgücüne katılım oranının çok yüksek seviyelerde olduğu düşünülürse (TUİK 2008 rakamlarına göre yüzde 70), Türkiye'de zaten yüksek olan iş bulamama riskinin bu kesimi de doğuran etkilemesi kaçınılmazdır.

Özet olarak, Türkiye düşük katılım oranına rağmen yüksek kadın işsizlik

oranlarıyla uluslararası karşılaştırmada kötü bir konumda bulunmaktadır. Asıl düşündürücü olan ise ortaokul ve üstü nüfustaki kadın işsizlik oranlarının diğer ülkelere göre aşırı yüksek olmasıdır. İlkokul ve altında eğitime sahip kadınların işsizliğin çok düşük olduğu tarım sektöründeki yoğun istihdamı aradaki uçurumu kapatıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Fakat, zaman içerisinde kadınların tarım sektöründen koparak diğer sektörlerde iş aramaya yöneleceği ve genel eğitim seviyesinin

latmak gerekirse 2023 yılında yüzde 40 oranı Türkiye'nin kadın katılım oranını her yıl 1 puanın biraz üstünde artırması anlamına gelmektedir. Türkiye'nin yüksek büyüme-yüksek istihdam dönemi olan 2003 ve 2007 yılları arasında ortalama artış 0,7 puanın üzerine çıkabilmiştir ve yaklaşık 1 puanlık artış iddialı olmakla birlikte gerçekçidir. Bu noktada

³ Her ülke için 2006 ve 2007 yıllarına ait verilerden mevcut olan en son veri kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre Brezilya için 2006 diğer ülkeler içinse 2007 verileri kullanılmıştır.



anahtar belirleyici potansiyel büyümedir. Türkiye ekonomisi hem potansiyel büyümeyi hem de bu büyümenin istihdam yaratma kapasitesini artırmak mecburiyetindedir.

Uzun dönem potansiyel büyüme ve kadın işgücüne katılım oranı arasındaki pozitif ve güçlü ilişki Türkiye'nin hedefine ulaşmasını sağlayacaktır.

Kısrı Döngüden Kurtulmak Mümkün

Uzun dönemde potansiyel büyüme kadın katılım oranını iki kanaldan etkilemektedir:

Dolaysız etki: Kadının işgücüne katılması hanehalkının tasarruf davranışlarını direkt olarak etkilemektedir. Kadının işgücüne katılması hanede ek gelir yaratmakta, yaratılan ek gelir hem harcamayı hem de tasarrufu artırmaktadır. Buna ek olarak, kadınların tasarruf yapma eğilimleri erkeklere göre daha fazladır. Bu nedenle kadın katılım oranı arttıkça hanehalkı tasarruf oranlarının da arttığı gözlemlenmektedir (Goldman Sachs, 2009⁴). Kronik cari açık problemi yaşayan ve tasarruf oranları yetersiz seviyede bulunan Türkiye ekonomisinde kadın katılımının artmasıyla yükselen tasarruf oranları, dış kısıtın hafiflemesi ve sürdürülebilir büyümeye bir adım daha

yaklaşmak anlamına gelmektedir.

Dolaylı etki: Dolaylı etki birçok farklı yoldan zincirleme şeklinde gelişmektedir. Bulgular çalışan kadınlarında doğurganlık ve çocuk ölüm oranının düştüğünü, ailenin mevcut ölçekte sağlık ve eğitime daha büyük pay ayırabildiğini göstermektedir. Çalışan kadınların harcama davranışları da erkeklere göre farklılık göstermektedir. Erkekler harcamalarında görece olarak eğlence, alkol, sigara gibi harcamalara daha fazla pay ayırırken kadınlar görece olarak çocukların eğitime ve sağlığına erkeklere göre daha fazla pay ayırmaktadır (DPT ve Dünya Bankası⁵, 2009; Goldman Sachs, 2009). Kadınların işgücüne

katılımının artması gelecek nesillere ayrılacak olan eğitim ve sağlık harcamalarının da artması anlamına gelmektedir.

Katılım oranı yükseldikçe ortalama eğitim süresindeki artış hızlanacaktır. Diğer ifadeyle kendi kendini besleyen pozitif bir dinamik oluşacaktır. Bugün itibarıyla Türkiye ne yazık ki fasit daire içindedir. Çok düşük kalan kadın katılım oranı orta ve alt sınıfta eğitim harcamalarının düşük kalmasına, dolayısıyla eğitim düzeyinin çok yavaş bir tempoyla artmasına yol açmaktadır. Kadın katılım oranının artması, Türkiye'nin fasit daireden kurtulması için en büyük fırsatlardan biridir.

⁴ Goldman, S., 2009, "The Power of the Purse: Gender Equality and the Middle-Class Spending", Global Markets Institute, 2009

⁵ Devlet Planlama Teşkilatı ve World Bank, "Female Labor Force Participation In Turkey: Trends, Determinants, and Policy Framework", Report No: 48508-TR

Kutu 1

Bu araştırma notunda uluslararası karşılaştırma için dört ana gruba ait ülkeler kullanılmıştır. İlk olarak Akdeniz kültürüne sahip ve aynı zamanda Avrupa Birliği üyesi olan İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan kullanılmıştır. Bunun yanında Müslüman nüfusun çok yoğun olduğu Mısır, Fas ve Suriye gibi ülkeler, veriler mevcut olduğu durumlarda incelemeye eklenmiştir. Üçüncü grupta Türkiye'ye kalkınmışlık düzeyi olarak çok yakın olan Latin Amerika ülkeleri yer almaktadır (Brezilya, Arjantin, Şili, Meksika). Son olarak Malezya ve Güney Kore karşılaştırmaya eklenmiştir. Bu Asya ülkeleri hızlı kalkınma örnekleri olup, Malezya çoğunlukla Müslüman bir nüfusa sahipken, Güney Kore kültürel olarak tipik bir Uzak Doğu ülkesi olduğu için karşılaştırma grubuna eklenmiştir.



Arzu ÖZYOL

Türkiye Kadın Federasyonları İkinci Başkanı

Etkin İstihdam Piyasaları için Kadınların Güçlendirilmesi

Uluslar arası İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Federasyonu (BPW-Türkiye) ekonomik, sosyal ve siyasi yaşamdaki kadınların eşit fırsatlar elde etmelerine yardımcı olmak, sosyal statülerini yükseltmek ve maruz kaldıkları ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla bir araya gelen yeteneklerini ve güçlerini birleştiren profesyonel kadınlar ve işkadınlarından oluşmaktadır. Kuruluşun felsefesi kısaca kadının dünya çapında ekonomik bağımsızlığını kazanmasına yardımcı olmak ve kadın sorunlarının çözümlenmesine yönelik güçlü bir lobi oluşturmaktır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, ancak ekonomik anlamda özgür olmayı başarmış kadınların sayılarının artması ile sağlanabilir. Çünkü ekonomik anlamda özgür olan bir kadın ezilmez. Ancak kadının ekonomik özgürlüğünün sağlanması için üç bileşenli bütünlük bir mücadelenin sürdürülmesi şarttır. Mücadelenin birinci bileşeninde hukuki alt yapının sağlanması yer almaktadır. Bugün ülkemize bakıldığında, özellikle 2000'li yılların başından bu yana çok ciddi bir ilerleme olduğu görülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti kuruluşunu takiben kadın hakları açısından çok önemli yasal reformları hayata geçirmiş ve özellikle 1990'larla birlikte kadın STK'larının yoğun çabaları, hükümetlerin olumlu girişimleri ve Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin de vermiş olduğu ivme ile bu alanda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Kadın istihdamı konusunda 2003 yılında hayata geçen yeni İş Kanunu bu bağlamda oldukça önemli bir yasal düzenlemedir. Bunun yanı sıra BM Kadına Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 11. maddesi, Uluslararası İş Örgütü- ILO' nun #100 ve #111 sözleşmeleri, 12 öncelikli alanda istihdama da yer veren Pekin Deklarasyonu ve Türkiye'nin ilgili Ulusal Eylem Programı ve AB'ye uyum sürecinde Türkiye'nin yasal mevzuatı kadar uygulamalarını da adapte etmesi gere-

ken Avrupa Konseyi'nin istihdam alanındaki ilgili direktifleri de bu alanda Türkiye'nin uymakla yükümlü olduğu uluslararası mevzuatı oluşturmakta ve ulusal uygulamalara örnek sağlamaktadırlar. Bu alanda önemli Konsey direktiflerine baktığımızda yasal uygulamada Türkiye'nin çok da geride olmadığı gözlemlenmektedir. Çalışma





DOSYA

hakkı cinsiyet ayrımcılığı da dâhil olmak üzere hiçbir ayırım gözetilmeden herkese tanınmış ve Anayasa ile de güvence altına alınmıştır. Öte yandan “eşit değerdeki işe eşit ücret” ilkesi 1950’lerden beri Türkiye’nin yasal mevzuatında ve yeni İş Kanunu’nda yasal güvenceye alınmıştır. Her ne kadar üzerinde saatlerce tartışılması mümkün olsa da hâlihazırda var olan Anayasa’nın 10. Maddesi ve yeni hazırlanan Anayasa’nın 9. Maddeleri ile Kadınların ve Erkeklerin Eşit Haklara Sahip olduğu kabul edilmekte ve Devlete bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla sorumluluk verilmektedir. Bu durum artık Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık konusunu dahi konuşulur kılmuştur. Ancak herkesin kabul etmesi gereken diğer bir gerçek de yasalarla güvence altına alınan hakların sahada yeterince uygulanır olmadığıdır. Bu nedenle kadın-erkek demeden iyi vatandaşlık bilincine sahip herkesin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kavramını içselleştirmesi ve toplumun geneline hâkim olan ataerkil yapının değiştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ne ilişkin toplumsal farkındalığın yükseltilmesi ise iki güçlü mekanizmanın yani Devlet ile Sivil Toplumun ortak gayreti sonucunda sağlanabilir.

Mücadelenin ikinci bileşenin de kadının kendisi için vermesi gereken mücadeleyi gözlemliyoruz. Öncelikle genç kadınların kendilerini tanımaları ve yaşam önceliklerini doğru belirlemeleri gerekmektedir. Öncelikle, kariyerlerini ön planda tutan genç kızlarımız, Türk toplumunda yaşayan erkeklerin ataerkil kodlamalarının oldukça güçlü olduğunu kabul etmeli ve kendilerine işten eve geldiklerinde kendileri ile birlikte mutfığa girecek, bebekleri için kimi zaman uykusuz kalabilecek ve doğum izni almayı erkeklik onuruna aykırı bulmayacak bir eş seçmelidir. Ayrıca, iş yaşamındaki kadınların erilleşmeden ilerlemeyi bilmeleri, ancak asla cinsiyetlerini ön plana çıkarmamaları da çok önemlidir. Her nasılsa iş yaşamında erkeklerle aynı koşulları

talep ediyorlarsa, erkeklerden farklı koşullarda çalışmayı da düşünmemeleri gerekmektedir. Zira cinsiyete yönelik pozitif ayrımcılık ancak devlet tarafından tanınan koşullar çerçevesinde sunuluyorsa biyolojik farklılıkların üstesinden gelinecek saygın bir araç olarak tanımlanabilir. Aksi halde kadın cinsine yapılan bir hakarettir.

Mücadelenin üçüncü bileşeninde ise iş dünyası yer almaktadır. Firmalar, çalıştırdıkları kadınlar için yüksek standartlar sağlamalı ve karar mekanizmalarında çok sayıda kadına yer vermelidir. Özellikle, 2000’li yılların ardından serbest piyasa ezberi bozulmuş ve yüksek karlılık oranlarının yanı sıra sosyal ve çevresel standartlar da önem kazanmıştır. Zira, üretim araçlarının özel mülkiyeti ve yüksek kârlılık oranları gibi nedenlerle 2000’li yılların ardından, gelir dağılımı bozulmuş ve kaynak israfı telafi edilemez boyutlara ulaşmıştır. Yapılan araştırmaların en önemli sonucu “Ekonomik Gelişme” kavramı ile “Ekonomik Büyüme” kavramlarının arasındaki farkın kabul edilmesidir. 1970’lerin ikinci yarısından itibaren “Ekonomik Büyüme” ile “Ekonomik Gelişme”nin kavramsal tanımları ayrıştırılarak “Ekonomik Büyüme” reel milli gelir, gayri safi yurt içi hâsıla veya kişi başına milli gelir gibi belirli rakamların yükseltilmesi ile ifade edilmeye, “Ekonomik Gelişme” ise hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit fırsatlar sunulan bireylere yeni iş alanları yaratılması ve/veya var olan iş alanlarının desteklenmesi, adil rekabet koşullarının oluşturulması ve bireylerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı da dâhil olmak üzere insan olmalarından dolayı kazanmış oldukları tüm haklarının güvence altına alınması şeklinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Tanımlar arasında ki bu önemli farkın zaman içinde daha fazla algılanması ile literatüre yeni bir kalkınma kavramı girmiştir. Bu paradigma değişikliği, başta BM olmak üzere pek çok ulus üstü aktörün küresel tedbirler almasına yol açmıştır. İş Dünyası’nın uyması gereken kurallar bütünü, 2000 yılında, BM tarafından

10 prensip çerçevesinde şekillendirilmiş ve “Küresel Akit Sözleşmesi” devreye sokulmuştur. Ancak insan hakları temelinde hazırlanmış olan Küresel Akit Sözleşmesi ile dahi iş yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği sağlanamayınca, 2009 yılında “Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri” üzerinde çalışmaya başlanmıştır. Temel amacı kadınların iş, ticaret ve ekonomik yaşamdaki konumunu güçlendirmek olan Uluslararası İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Federasyonu, iş yaşamındaki kadının kaderini değiştirecek olan bu prensiplerin geliştirilmesi amacıyla BM tarafından bir araya getirilen çalışma grubunda yer almaktadır.

İş dünyasından hareketle, toplumun her alanında cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için hazırlanmış olan stratejik bir yol haritası niteliğinde olan

Kadınların Güçlendirilme Prensipleri; işletmelerin mevcut girişimlerini, temel ölçütlerini ve raporlama uygulamalarını analiz edebilecekleri bir “cinsiyet merceği” görevi yapmaktadır. Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’nin sağlanması anlamında yukarıda söz edilen üç temel bileşende yer alan tüm ilgili paydaşlar arasında eşgüdümün sağlanması anlamında önemlidir; çünkü bu prensipler hem özel sektörün, hem hükümetlerin, hem de sivil toplumun ilgi ve ihtiyaçlarını yansıtmaktadır.

Söz konusu 7 prensip çerçevesinde; tüm firmalar, Cinsiyet Eşitliği için yüksek seviyede kurumsal liderlik oluşturmaya, kadın çalışanlarına erkek çalışanları ile aynı fırsatları tanımaya, hiçbir ayırım yapmadan tüm çalışanlarının sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlamaya, özellikle kadın çalışanlarının eğitim ve mesleki gelişimlerini desteklemeye, tedarik zincirlerinde olabildiğince çok sayıda sahibi kadın olan firmaya yer vermeye, iş dünyasında yer alan diğer firmalara örnek olacak uygulamalar yapmaya ve tüm çalışmalarını şeffaf bir şekilde raporlamaya ve ilerlemelerini ölçmeye davet edilmektedir.



Elçin CAVLAN

İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Federasyonu
/ Business and Professional Women -BPW
Turkey, İl. Başkanı

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri'nden ilki olan "Cinsiyet Eşitliği için Yüksek Seviyede Kurumsal Liderlik Oluşturulması" Prensibinin Değerlendirilmesi

İş yaşamında kadına yönelik ayrımcı uygulamaların ortadan kalkması, aynı zamanda sürdürülebilir büyüme oranlarının yakalanması ve toplumda refahın sağlanması için, kadınların ekonomik yaşama katılımının ekonomik kalkınmanın destekleyicisi, değil, yaşamsal bir unsuru olduğunun tüm paydaşlar tarafından anlaşılması önemlidir.

"Gender Mainstreaming / Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması," tüm politikalar, programlar ve mevzuatta cinsiyetler arası eşitliği değerlendiren bir kamu politikası kavramıdır. Bu doğrultuda UN Global Compact (Birleşmiş Milletler Küresel Akit) ve UN Women (Birleşmiş Milletler Kadın Örgütü) tarafından 2009 senesinde açıklanan Women Empowerment Principles- Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kadının iş yaşamında katılımının öneminden , hem kamu hem de özel sektörde bu konuya duyarlı insan kaynakları politikalarına, mesleki eğitimden kadın girişimciler ile iş ilişkilerinin desteklenmesine kadar, iş yeri, pazar yeri ve toplumda cinsiyet eşitliği arayışında kadının güçlendirilmesini sağlamak üzere özel sektöre bir "cinsiyet gözlüğü" sunmaktadır.

Bu yazıda , Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri'nden ilki olan "Cinsiyet Eşitliği için Yüksek Seviyede Kurumsal Liderlik Oluşturulması" prensibini tartışacağız.

A. Genel Değerlendirme

Türkiye 1990'lardan bu yana kadın haklarına ilişkin önemli gelişmeler göstermiştir. Güçlü kadın hareketi ve kadın kuruluşlarının çabaları ile Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası izleme faaliyetleri sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ortak bir gündem geliştirilmiştir.

Bu olumlu gelişmeler, kadının istihdam piyasalarında kendine yer bulmasını her ne kadar artıracak temel politikaları içeriyor olsa da, sistematik ve bütüncül bir istihdam politikası olmadan, iş piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Türkiye'de özellikle son yirmi yıldır kadınların ekonomik statüsünün güçlen-





DOSYA •

dirilmesi konusuna yönelik ilgi artmıştır ve bu doğrultuda kadınların ücretli istihdamdaki paylarının artırılmasına ve mesleki statülerinin geliştirilmesine yönelik çeşitli yaklaşımlar ve öneriler geliştirilmiştir. Kadınların iş piyasalarına dahil olmaları durumunda ise kendi kapasitelerini gerçekleştirebilmelerinin en temel ayağı “İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” sağlanmasından geçmektedir. Bunun akabinde sağlanacak olan işyerinde kalite ve verimlilik, istihdamdaki büyüme ve sosyal bütünleşme arasındaki pozitif etkileşime destek olacak bir etmendir..

Türkiye’de istihdam piyasalarında ve işyeri ortamlarında kadın-erkek eşitliği konusunda hem yasal hem de siyaset oluşturulması alanında kaydedilen olumlu ve önemli başarılarla rağmen fiili anlamda işyerinde ve iş piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda engeller devam etmekte olduğunu bilmekteyiz. “Kadının Durumunun Güçlendirilmesi Prensipleri”ni, fiili anlamdaki engellerin ortadan kaldırılabilmesi için uygulanabilecek etkili birer araç olarak düşünmek mümkündür.

B. “Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri”nin Türkiye’de Yaygın ve Etkin Şekilde Uygulanması Neden Önemli?

- İş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek üzere özel sektöre destek olmak için,
- Türkiye iş gücünde kadının varlığını ve üretkenliğini artırmak için fırsat eşitliği sağlamak için

C. Kadının Durumunun Güçlendirilmesi Prensipleri için Tanımlanan Başarı Göstergeleri Nelerdir?

- Kadınlar için artan istihdam, iş fırsatları ve çalışma şartlarında iyileşme,
- Kurumsal düzeyde artan verimlilik, çalışma ortamında kadın-erkek eşitliği, “eşit işe eşit ücret” ilkesinin eksiksiz uygulanışı, politikalarda şeffaflık.



Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı pek çok alanla ilgili kurumsal politikalarla etkili biçimde bütünleşmemesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun hala kurumların diğer politika ve faaliyetlerle ilişkisinin kurulmaması nedeniyle izole bir mesele olmaya devam etmektedir.

i. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsan Hakları için Üst düzey Destek Sağlanması ve Üst Düzey Politikaların Kurumlar Tarafından Desteklenmesi

Toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların etkili olabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemsendiği bir kurumsal altyapı birincil koşuldur. Fakat şirketlerin kurumsal politikalarının ve tedbirlerinin, toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun olması, sonuçlar açısından işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılmasını engellemektedir.

Ekonomik gelişmede kadınlara daha fazla imkan tanınması, kadın işsizliğinin azaltılması ve çalışma hayatındaki faaliyetlerin artırılması, kadınların emek piyasasında arz bakımından bazı faktörler karşısında erkeklere göre daha esnek olmaları, kadınlara ilişkin ayrıcalıklı ve kalite boyutu olan istihdam yaratacak politikalar ortaya konmasını ve bu politikaların kurumsal boyutta des-

teklanmesini gerektirir.

ii. Şirketlerden “Kurumsal Liderlik” adına ne bekliyoruz?

- İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki uluslararası araçlardaki standartların ulusal düzeyde tam olarak uygulanması;
- İşe alım sürecinde kadın-erkek fırsat eşitliği
- Hizmet içi eğitim fırsatlarına erişimde kadın-erkek eşitliği
- Performans değerlendirme ve terfilerde kadın-erkek fırsat eşitliği
- Kadın çalışanlara yönelik kariyer destek uygulamaları
- Geribildirim ve şikayetlerin izlenmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki ulusal yasaların tam olarak uygulanması,
- İşyeri ortamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmamasının maliyetini değerlendirmek için gerekli eylemlerin üstlenilmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, kurum dahilinde tüm politika ve planlara girmesi stratejisinin uygulanabilmesi için, kurum bazında cinsiyet bazında ayrıştırılmış verilerin tam anlamıyla kullanılması,
- İş yerinde ve iş piyasalarında Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması için uygulanacak stratejiler konusunda ve bu stratejinin uygulanması ile ilgili diğer tüm kurumları ve grupları teşvik etmek
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yasalarda ve politikalarda belirlenen amaçlara ulaşılması amacıyla STK’ların yürüttükleri çeşitli faaliyetlerde kaynak desteği sağlanması ;
- Özel sektörün diğer aktörlerinin de toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerini ve standartlarını uygulamasını sağlamada destek olunması;



• Özellikle stratejik hedef gruplara yönelik, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika ve programlarda içerilmesi konusunda eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi.

iii. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleyen Şirket Politikaları Nelerdir?

• Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırıcı programların geliştirilmesi ve tedbirlerin alınması konusunda Ulusal mevzuatın eksiksiz uygulaması,

• İşgücü piyasasında kadın ve erkekler için fırsat eşitliği sağlanması için tedbirlerin alınması;

• “Eşit işe eşit ücret” ilkesinin uygulanmasına öncelik verilmesi, ücret farklılıklarının izlenmesi ve azaltılması amacıyla politikalar ve araçlar oluşturulması;

• Kariyer rehberliği yoluyla kadın ve erkeklerin profesyonel iş seçeneklerinin çeşitlendirilmesi,

• Hükümet yoluyla işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılmasına yönelik eğitimler verilmesi konusunda düzenlenecek lobicilik faaliyetleri,

• İş yerinde toplumsal cinsiyet temelinde tacizi önlemek ve mağdurları korumak amacıyla tedbir alınması,

• Kurum içi karar süreçlerine kadın ve erkeklerin eşit katılımının desteklenmesi, üst düzey pozisyonlar için eğitim olanaklarına eşit erişim de dahil olmak üzere kadın ve erkekler için eşit terfi fırsatlarının sağlanması;

• Şirketlerde karar mekanizmalarında kadın ve erkeklerin dengeli katılımlarının teşvik edilmesi;

• Sosyal tarafların kendi örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve pratiklerini uygulamaya teşvik edilmesi ve farkındalığın artırılması;

• Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, kurum kültürü ve toplumsal sorum-





DOSYA •

luluğun önemli bir parçası olarak içselleştirilmesi;

- Bir izleme çerçevesinin kurulması suretiyle işe giriş, mesleki eğitim ve terfi konuları ile her tür çalışma koşulunda kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasının sağlanması.

- Özeldede babaların ve genelde ebeveynlerin ebeveyn izni kullanma olanaklarının geliştirmesi;

- Çalışanlar için çocuk bakımı faaliyetlerini sunacak yerler kurulması veya desteklenmesi

İv. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politikalar Denildiğinde Ne Anlıyoruz?

Toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar, kadınlar ve erkeklerin farklı gereksinimlerini dikkate alan, cinslerden birinin veya diğerinin aleyhine ortaya çıkan durumların farkında olan ve cinsler arası eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı hedefleyen politikalarlardır.

Dünya üzerinde ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun kadınlar ve erkekler arasında eğitim ve sağlık hizmetlerine katılma, çalışma yaşamına dahil olma, siyasette yer alma gibi çok önemli alanlarda eşitsizlikler vardır. Bu nedenle toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların devletler tarafından hayata geçirilmesi önemlidir. Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu, Milenyum Kalkınma Hedefleri, AB Müktesebatı Türkiye'nin kullandığı, toplumsal cinsiyet duyarlı üst politika belgeleridir. Türkiye bu belgeler doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu yasaları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir. Başta Anayasa olmak üzere Türk Medeni Kanunu'nda (2002), İş Kanunu'nda (2003), Türk Ceza Kanunu'nda (2005)

ve Gelir Vergisi Kanunu'nda (2007) düzenlemeler yapılmıştır. Yürürlüğe sokulan yönetmelik ve genelgelerle de bu düzenlemelerin uygulamaya yansımaları için tedbirler alınmıştır.¹

v. Şirket düzeyinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hedefi Oluşturulması ve Yöneticilerin Performans İncelemelerinde Bunun Bir Faktör Olarak İlerlemeye Dahil Edilmesi

Şirket düzeyinde neden toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi oluşturmak gerektiğine değinmeden önce şu sorulara cevap vermek gerekir; İşyerinde, kadın-erkek arasındaki işbölümü bir üretim ve hizmet sürecinin temel koşullarından biridir, fakat işyerinde, profesyonel özellikler bazında yapılması gereken işbölümü, neden cinsiyete dayalı katı bir cinsel işbölümü haline gelmektedir? Bu oluşumun nedenleri nelerdir? Etkileri nelerdir? Toplumsal cinsiyet temelli ayırışma ayrımcılığına nasıl ortam hazırlar?

Bu soruların cevabı, istihdam piyasalarının kadın ve erkek işleri olarak kimi zaman yazılı kimi zamansa yazısız şekilde yatay ve dikey olarak parçalanmış olmasında yatmaktadır. Kadınlar üretim ve hizmet faaliyetlerinin belli bazı aşamalarında bulunur, bu faaliyetlerin yapıldığı alanları işgal ederler. Üretim ve hizmet sürecinin bir birlikteliği gerekli kıldığı hallerde ise, erkekler ve kadınlar yaptıkları işler itibarıyla birbirinden ayrılırlar; dikey ayırışma, erkeklerin ve kadınların işyeri hiyerarşisinde bulundukları konumlarla ilgilidir. Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler için farklı iş alanlarının oluşması ya da aynı iş alanının farklı bölümlerinde istihdam edilmelerinin arka planında kadın ve erkek için yeteneklerine ve vasıflarına göre iş bölümü yapıldığı görüşü hakim bir görüştür; bu görüşe göre farklı cinsiyetten olanların farklı işlere uygun görülüp yerleştirilmeleri, çoğunlukla bu işlerin ve bu işçilerin karakterlerine ba-

¹ örnekler: 1) 2004 yılında "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi. 2) 2006 yılında "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleri ile Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi için Alınacak Tedbirler" konulu Başbakanlık Genelgesi.

kılarak yapılır.²

Sadece yatay ve dikey iş bölümü eşitsizliği değil, çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldıkları en ciddi problemlerden biri ücretlerdeki eşitsizliktir. Genellikle özel sektörde çalışan kadınlar için birçok çalışma sahasında "eşit işe eşit ücret" ilkesi geçerli olmamakta ve erkeklere kıyasla kadınlar daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler. Kadınlar, daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla mesai saatiyle görev alabilmekte ve erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile, ortalama olarak daha düşük ücret almaktadırlar.³

vi. Eşitliği Destekleyen Şirket Politikalarının, Program ve Uygulamaların Geliştirilmesi için Tüm Olası Paydaşların Devreye Sokulması

Kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politika ve programlarda uygulanabilir bir modelin eksikliği, zayıf kurumsal uygulamalara yol açabilmektedir. Bu alandaki aktörler arasındaki eşgüdüm ve işbirliğinin yetersizliği ise durumu daha da ağırlaştırabilir. Her alanda toplumsal cinsiyet eşitliği yakalayabilmek için kurumsal program ve faaliyetlerde, farklı paydaşlarla işbirliği içinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm politika ve programlara yerleştirme çalışmalarının geliştirilmesi için faaliyetlerini sürdürmek ve fiili toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması için stratejik işbirliği kurulması amacıyla sosyal ortaklarla (sivil toplum, sendikalar ve işçi örgütleri dahil şekilde) işbirliği oluşturmak son derece önemlidir.

vi.a. En Önemli Paydaş Olarak Sosyal Taraflar (STK'lar ve İşçi ve İşveren Sendikaları Başta Olmak Üzere) Ne Yapmalı?

- Özellikle işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarının uygulanmasına destek olunması;

² Yıldız Ecevit(1998) "Türkiye'de Ücretli Kadın Emekçinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul, s.278.

³ Serpil Aytaç; Mustafa Sevuktekin(2002) Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Ankara: TİSK Yayınları No:219, s.30.



- Toplu sözleşme anlaşmalarında cinsiyet temelli doğrudan ya da dolaylı ayrımcılıkların tespit edilmesi ve önlenmesi;

- İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve işgücü piyasasında ayrımcılık mağdurlarına yönelik destek hizmetleri planlanması,

- Toplu pazarlıklarda iş ve aile yaşamının uyumlu hale getirilmesi konusunda araçlar ve olumlu eylemler de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet perspektifinin göz önünde tutulması;

- İşgücü piyasasındaki eşitsizliklerin sonuçları, özellikle fakirliğin kadınlaşmasına ve kadınların sosyal dışlanması-na yol açan kadınlar için düşük düzeyde sosyal koruma ve düşük emekli maaşının ekonomik ve toplumsal sonuçları hakkında farkındalığı artırıcı faaliyetler planlanması,

- Kadınların beceri ve yetenek sahibi hale getirilmesine duyulan ihtiyaç ve bu beceri ve yeteneklerin ihmal edilmesinin kaynakların israfına ve toplumsal ve ekonomik kalkınmanın çok düşmesine neden olacağı konusunda farkındalığı artırıcı faaliyetler planlanması,

vi.b. Bir Sosyal Taraf olarak Medya Ne Yapmalı?

- İşgücü piyasasında ve özel hayata ilişkin olarak kadın erkekler hakkında kalıp yargılardan farklı imgelerin sunulmasının desteklenmesi;

- Kadınların, kalkınma ve iktisadi büyümeye katkıları konusunda farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması.

vii. Kurumsal Politikalar Bazında Kadın ve Erkeklerin İşyerindeki Performanslarını Farklı Şekilde Etkileyen Faktörlerin Tanımlanarak, Kurumsal Kültürün Eşitlik ve Katılımcılık Politikaları ile Güçlendirilmesi

Kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme programları/ politikaları hazırlanırken, çalışanların

beşeri sermaye düzeylerine (eğitimleri, beceri düzeyleri ve iş deneyimleri) ve yaşam döngülerine göre birbirinden ayırıştırılmış alt gruplar olarak analiz edilmesi son derece önemlidir. Kurumsal politika biçimleri, bu özel gruplarının gereksinimlerine göre belirlenmelidir. Hedef gurubu oluşturan çalışanların program/politika tasarımı ve uygulama süreçlerine dâhil edilmeleri hayati önem taşır.

Kadınların beceri ve bilgilerinin tam olarak kullanılmasının gerekliliğinden, bu bilgi ve becerilerin ihmal edilmesinin kaynak israfı olduğundan ve sosyal- ekonomik kalkınmaya zarar vereceğinden yola çıkarak, kadınların eğitim durumlarının ve sahip oldukları diğer niteliklerin her zaman onların iş piyasasındaki konumlarına yansımadağının, buna bağlı olarak kadınların işsizlik oranının erkeklerinkinden daha yüksek olduğunun ve bunun fakirliğin kadınlaşmasına ve kadınların sosyal dışlanmasına yol açtığı ön kabulü ile, bu durumun kadınların profesyonel ve kişisel gelişmelerine olduğu kadar siyasi ve kamusal alanlarla karar mekanizmalarına da katılımlarına zarar vermekte olduğu çok net olarak söylenebilir.

İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, takım çalışması ve katılım kültürünü gerektirmektedir. Çalışanların bireysel anlamda da toplumsal cinsiyet konusundaki farklılıklarının artması, kurum politika ve uygulamalarına katılımlarını destekler. Şu unutulmamalıdır ki, toplumsal cinsiyet konusunda “eşitlik” üzerine inşa edilmiş bir kurum kültürü, kurumda görev yapan bireylerin yaklaşımları üzerinde de etkili olmaktadır. Bu kurumsal kültür, toplumsal cinsiyet konusunda ortak bir algıya sahip çalışanlar oluşturarak, çalışanların kurumsal değişime adapte olması sağlayabilir.

Elbette şirket içi toplumsal cinsiyet eşitliği algısının oluşturulması uygulamaları hemen başlayıp bitecek bir süreç değildir. Uzun bir zaman almakta ve devamlılığı gerekmektedir. Zaman bireyler ve kurumlar açısından kıt bir

kaynaktır ve en iyi şekilde değerlendirilmesi gerekir; bu durumda da işyerinde eşitliğe dayalı toplumsal cinsiyet eşitliği algısının başarı ile kurgulanabilmesi uzun dönemli bir oryantasyonu gerektirmektedir.

vii.a. Öğrenen Kurum Kültürü; Kurumun, hak ve eşitlik temelli bir toplumsal cinsiyet eşitliği modelini öğrenme süreci sadece kuramsal bilgileri kapsamaz, aynı zamanda çalışanların fikirlerini, yargılarını veya sezgilerini de değiştirmeyi içerir. Bu öğrenme kültürü, kurum kültürünün değerlerini veya inanışlarını değiştirme potansiyeline sahip yeni bilgi veya bakış açısı geliştirme sürecini kapsamaktadır. Bu sürecin sonucunda eşitlik ve hak temelli yeni davranışlar oluşması beklenmektedir.⁴

vii.b. Değişimin Fırsat Olarak Kabul Edilmesi; Son yıllarda kurumların faaliyet gösterdikleri iş çevresi artan bir hızda değişimlere sahne olmaktadır. Bu süreç kurumların hem içsel hem de dışsal çevresinde yeni yapılanmalara neden olmaktadır ve bu yapılanmada kurumların tüm plan ve politikalarını yeniden biçimlendirmektedir. Her şeyden önce, toplumsal cinsiyet ile ilgili, hak ve eşitlik temelli olarak kurumda oluşacak olumlu bir algı değişikliğini yönetebilmek bir süreç faaliyetidir. Sürecin bir kerelik yeniden yapılanma değil, dinamik bir süreç olarak yönetilmesi gerekir.

Türkiye’de bu ilkeler ve çözüm sürecini destekleyen şirket örneklerinin artışta olması iyi sinyaller olsa da, çabaların retorik değil, samimi ve “hak odaklı” olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, ilerlemenin nasıl gerçekleştirilip ölçüleceğine dair yaklaşımların belirtilmesi ve paydaşlar arasındaki etkileşim son derece önemlidir. Hükümetler ve kamu kuruluşları ile özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının kadını ekonomik faaliyetlere ne şekilde dahil ve entegre ettiklerini yeniden gözden geçirmelerinin zamanı artık gelmiştir.

⁴ Hult, G.T.M., Hurley, R.F. and Knight, G.A., 2003. Innovativeness: Its Antecedents And Impact On Business Performance, Industrial Marketing Management, 33, 429-438.



DOSYA •

Kadının Kendini Çalışma Yaşamında Var Edebilmesi için Cinsiyetçi Yaklaşımın Değişmesi, Kadınlara Yönelik Eşitlikçi Politikaların Üretilmesi Gerekliyor.

Canan ÇEVİKBAŞ
BASİSEN Genel Mali Sekreteri



Türkiye’de çok az sayıda var olan sendikacı kadından birisiniz. Öncelikle çalışma hayatına girişinizi ve sendikal hayata atılışınızı anlatır mısınız?

Üniversite eğitimimi tamamladıktan sonra 1994 yılında Yapı ve Kredi Bankası Bahariye Şubesi’nde çalışmaya başladım. Öğrenciliğimden beri sendikal ve sosyal konulara ilgi duyduğumdan çalışma hayatına başlar başlamaz sendikaya da üye oldum. Birkaç yıl sonra da işyeri sendika temsilcisi olarak sendikal çalışmalara katıldım. 2003 yılında sendikamızın Kadıköy şubesi yönetim kuruluna seçildim ve amatör sendikacı olarak yürüttüğüm bu görevime 2007 ve 2011 yıllarında yeniden seçildim.

Daha sonra sendikamızın 2011 yılındaki 9. Olağan Genel Kurulu’nda Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildim ve yapılan görev dağılımı

sonucunda da Genel Mali Sekreterlik görevini üstlendim.

Sendikacılık deneyiminizden hareketle, Türkiye’de sendikaları nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizin bakış açınız nedir?

Ülkemiz sendikal hareketinin dünyadaki gelişmelerle de paralel biçimde bir üye ve güç kaybı sürecinden geçmekte olduğunu söyleyebiliriz. Elbette bunda küreselleşme sürecinin, liberal politikaların, değişen üretim ve istihdam biçimlerinin etkisi var. Ancak sendikaların da bu gelişmelere yanıt veren politikalar üretmekte yetersiz kaldığı da bir gerçek. Her şeye rağmen sendikal örgütlülüğün çalışma hayatının doğası gereği var olmaya devam edeceğine ve sendikal hareketin de çalışanların değişen ihtiyaç ve çıkarlarını temsil etmenin yeni yöntemlerini bulacağına inanıyorum.

Geçmişte çalışan kadın ile şimdi çalışan kadın arasında ne gibi değişimler gözlemliyorsunuz?

Geçmişte kadınlarımız çalışmayı daha çok geçim derdi ve maddi sıkıntı halinde doğan bir mecburiyet gibi görürdü. Oysa günümüzde çalışmayı üretken ve bağımsız bir birey olarak topluma katılmanın ve kendini geliştirmenin bir aracı olarak gören kadınların sayısı her geçen gün artıyor. Yine de bu konuda henüz aşmamız gereken uzun bir yol olduğunu düşünüyorum. Öncelikle kadınların çalışma yaşamına eşit ve adil



şartlarla katılımını sağlayacak önlemleri almamız gerekiyor. Bunun için de her şeyden önce kadınların gerek okul eğitimi, gerekse mesleki eğitime yaygın şekilde ulaşımının sağlanması gerekiyor.

Sizce çalışma hayatında kadınların karşılaştığı en önemli sorunlar nelerdir?

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı sorunların büyük kısmının toplumun kadın için belirlediği geleneksel



rol nedeniyle ortaya çıktığını düşünüyorum. Dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların yaşamdaki temel rolünü anne, eş ve ev kadını olarak çizen anlayış, kadının işgücüne katılımını da sınırlıyor. Çocuk büyütme ve aile sorumluluklarının bütünüyle kadınların omuzlarına yüklenmesi, kadınların istihdamını ve işte yükselmesini de engelleyen bir unsur haline geliyor. Pek çok kadın evlenip çocuk doğurduğu zaman işini kaybediyor veya işinden ayrılıyor. Bir süre sonra işe geri dönse bile, çalışma biçimlerinin hızla değişti-

laştığı sorunların başında yer alıyor.

ILO'nun güvencesiz çalışma koşullarında kara listede bulunan ülkelerden Türkiye'de merdiven altı işletmeler tehlike saçıyor. Buralarda güvencesiz çalıştırılan kadınlar hakkındaki sizin görüşleriniz nelerdir?

Türkiye'nin önemli sorunlarından biri de kayıt dışılık. Kayıt dışı ekonomi; ülke için gelir ve vergi kaybı, sigorta için de prim kaybı anlamına geliyor. Madalyonun öteki yüzünde ise kayıt dışı

da; düşük ücretle; her türlü baskıya maruz kalarak ve uzun sürelerle çalıştırılmasıdır. Bu nedenle devletin kayıtdışılığın önüne geçecek önlemleri acil olarak alması gerektiğini düşünüyorum.

Dünya ile Türkiye'de çalışan kadınları karşılaştığınızda ne gibi farklılıklar görüyorsunuz?

Aslında çalışan kadınların karşılaştığı sorunlar dünyanın her yerinde benzer özellikler taşıyor. Farklılıklar sorunların



ği günümüzde işiyle ilgili gelişmelerden kopmuş oluyor. Bu da yeniden her şeye sıfırdan başlamasını gerektiriyor.

Buna bağlı olarak -tüm sektörler itibariyle- kadınların ortalama ücretinin görece düşüklüğü, kadının anne olduğu zaman annelik ve çalışan kadın rollerinin uyumlulaştırılmasını sağlayacak önlemlerin yetersizliği ve hatta neredeyse hiç bulunmayışı, toplumun kadınların çalışmasına ilişkin olumsuz değer yargıları kadının çalışma yaşamında karşı-

istihdam; yani korumasız, güvencesiz, kötü koşullarda çalıştırma yer alıyor. Ne yazık ki, Türkiye'deki istihdamın neredeyse yarısı kayıt dışı. Bunların da büyük bir kısmını kadınlar ve çocuklar oluşturuyor. Nitekim, TÜİK'in Şubat-2012'de açıkladığı son istihdam rakamlarına göre kayıt dışı istihdam içerisinde kadınların oranı %55. Bunun anlamı, kadınların merdiven altı işletmelerde; çalışma ve sosyal güvenlikle ilgili yasalarının koyucu şemsiyesi dışında; iş güvenliğinin olmadığı kötü koşullar-

daha az veya daha çok olmasına göre oluşuyor. Örneğin, gelişmiş ülkelerde kadın çalışmasına yönelik olumsuz değer yargıları daha az olurken, gelişmekte olan toplumlarda bunların ağırlığı daha fazla hissediliyor.

Ülkemizde ise, fırsat eşitliğine yönelik yasal altyapının gelişmiş ülkeler seviyesinde olmasına rağmen, bu hakların kullanılması için gerekli kurumsal ve eğitsel altyapının yeterince gelişmediği görülüyor. Bunun çözümü için öncelik-



DOSYA

le kadınların iyi eğitim, mesleki eğitim ve yeniden eğitim almaları ve bilgi teknolojilerine erişimlerinin sağlanması gerekiyor. Eğitim sistemimizin temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet ayrımını besleyen değil, eşitliği ve yaşamın her alanında birlikte yer alma anlayışını yerleştiren politikaların yer alması gerekiyor.

Sonuç olarak kadının kendini çalışma yaşamında var edebilmesi için cinsiyetçi yaklaşımın değişmesi, kadınlara yönelik eşitlikçi politikaların üretilmesi gerekiyor.

Kadın sendikacı toplumsal ve sendikal yapı içerisinde nasıl karşılanıyor? Yaşadığınız avantaj ve dezavantajları değerlendirir misiniz?

Geçmiş yıllara göre sendikal yapılar içerisinde yer alan kadınların sayısı artıyor. Ancak halen kadınların sendikal faaliyete katılımının yeterli düzeyde olduğunu düşünmüyorum. Tabi ki konuya sektörler itibarıyla bakmak gerekir. Örneğin madenlerde kadın istihdamı yasaktır. Dolayısıyla, madencilikle işkolunda örgütlü bir sendikada neden kadın yok demek de abestir. Buna karşın kadın emeğinin yoğun olduğu, tekstil-konfeksiyon, gıda, bankacılık, ticaret ve büro gibi işkollarında kadın sendikacı sayısının yetersiz olduğunu görmekteyiz. Elbette, ben bu konuda çok şanslıyım, kadınların Şubeler ve Genel Merkez düzeyinde en yüksek oranda temsil edildiği bir sendikada görev yapıyorum. Ancak genel durum henüz istenilen düzeyin çok gerisinde. Bunun kadın çalışmasına ilişkin geleneksel görüşün bir izdüşümü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kadınların aile ve ev sorumlulukları da sendikal faaliyetler için zaman ayırmalarını zorlaştıran bir diğer unsur. Öte yandan, hem kadınların ev ve aile sorumluluklarını aksatmama kaygısı, hem de toplumun kadınların bağımsız bireyler olarak toplumsal yaşama katılımına yönelik gizli ve açık olumsuz tutumları kadınların sendikal yapılarda görev almaya da çok istekli olmamasına

neden oluyor. Yani bu iki olumsuzluk birbirini destekleyerek kadınları sendikal yapıların dışında tutuyor.

Çalışan kadınların sorunları mecliste, medyada ne düzeyde yer buluyor?

Çalışan kadınların sorunlarının mecliste ve medyada yeterince yer bulmadığı açık. Elbette zaman zaman bu konuda belli bir duyarlılık ortaya çıkı-



yor. Medyada bu konularla ilgili gazeteci veya yazarların haber ve makaleleri yer alabiliyor. Yazılı ve görsel basın bazen kadın sorunlarını değişik boyutlarıyla ele alan akademik çalışmaları da duyuruyor. Ancak çalışan kadınlar ve sorunları düzenli ve sistematik bir şekilde medyada yer bulamıyor.

Kadının çalışmasına ilişkin daha önce bahsettiğimiz yerleşik olumsuz bakış açılarını ve tutumları değiştirecek ciddi adımlar atılmıyor. Ne yazık ki, medyada da, mecliste de söz konusu olumsuzlukları besleyen örneklerle karşılaşma sıklığımız, bu olumsuzlukları gidermeye yönelik çabalardan daha

fazla. Üzülerek belirtmeliyim ki, çoğu zaman bizzat medyanın ve meclisin kadına yönelik olumsuz toplumsal yaralarının beslenip, yeniden üretilmesine aracılık edişine tanık oluyoruz

Meclisin ve medyanın duyarlılığı 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla bir veya birkaç gün artsa bile geriye kalan günlerde ne yazık ki çalışan kadınlar unutuluyor.

Sendikacılık çalışan kadınlar açısından tercih edilen bir durum mu? Geçmişten günümüze ne gibi farklılıklar yaşanıyor?

Geçmişle kıyaslandığında daha çok kadının sendikal alanda yer almasına karşın, sendikacılık henüz kadınlar açısından pek tercih edilen bir durum değil. Gerçi bankacılık ve sigortacılık işkolunda çalışma yaşamına başladığım günden itibaren sendikal çalışmalara ilgi duyan pek çok kadınla karşılaştım. Ancak daha önce de belirttiğim gibi, kadınların bu ilgisini pratiğe dönüştürmesi kolay olmuyor. Aile ve ev sorumluluklarını hiçbir sosyal ve bireysel destek olmaksızın yüklenen kadınların, bu sorumluluklarını aksatmadan çalışma yaşamına ve buna ilave olarak da bir de sendikal yaşama katılmaları adeta ciddi bir fedakârlık anlamına geliyor. Ayrıca, yine daha önce belirttiğim gibi kadının toplumsal yaşamda bir birey olarak yer alabilmesi, yerleşik birçok önyargıyı ve engeli göğüslemesini de gerektiriyor. Kısacası kadınlar sadece kadın oldukları için açık bir engelle karşılaşmasa da, yerleşik toplumsal düzen ve anlayışın doğurduğu engellerle karşı karşıyalar.

Son olarak, çalışma hayatında yer alan kadınlara vermek istediğiniz bir mesaj var mı?

Çalışmayı yalnızca maddi bir zorunluluk değil; toplumsal yaşamda verimli, üretken ve bağımsız bir birey olarak katılmanın bir gereği olduğunu unutmamalıdır. Ayrıca sendikal çalışmalarda daha aktif bir şekilde yer alarak, örgütün gücüne kadının gücünü katmalarını diliyorum.



**Kadının Statüsü Genel
Müdürlüğü**

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Bu Alanda Yapılan Çalışmalar



Bir ülkenin ekonomik refahı ve kalkınmışlığı açısından kadının işgücü piyasası içinde yer alması son derece önemlidir. İstihdama katılma, kadının güçlenmesinin en önemli aracıdır. Ülkemizde de kadınların çalışma yaşamına dâhil olmaları, sosyal kalkınmanın önemli bir koşuludur. Kadın emeğini görünür kılan ve toplumsal yaşamda birey olarak var olmasını sağlayan istihdam, kadının; sosyal, kültürel ve politik haklara, fırsat eşitliğine ulaşmasının en etkili yolu olmaktadır.

Bununla birlikte kadınlar işgücü piyasasına girerken çeşitli engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Ülkemizde yaşa-

nan kırdan kente göç sonucunda, kırdan tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar kente geldiklerinde yeterli eğitim seviyesi ve mesleki/teknik bilgiye sahip olmamaları nedeniyle işgücü piyasasında yerlerini alamamaktadır. Aynı niteliklere sahip erkeklerin işgücüne katılma oranının kadınlara göre daha yüksek olması ise bu durumun bir diğer nedeninin toplumsal değer yargıları ve ailenin kadınların ev dışında çalışmasına karşı tutumu olduğunu göstermektedir. Ayrıca toplumumuzda ev ve aileye ilişkin yükümlülüklerin genellikle kadınlara ait görülmesi, kadının eğitim veya mesleki eğitim düzeyinin

düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma imkanlarının sağlanamayışı gibi etkenler de kadınların işgücü piyasalarında yeterince yer alamamalarının nedenleri arasındadır.

Türkiye’de 2011 yılı verilerine göre; 15 yaş üstü kadın nüfusu 27.273.000 iken işgücü piyasasında yer alan kadın nüfusu 7.859.000’dir. Yani işgücüne dâhil olmayan 19.414.000 kadın bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 28,8, istihdam oranı yüzde 25,6 iken işsizlik oranı yüzde 11,3 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte son yıllarda kadın istihdamı alanında izlenen politikalar ve yürütülen proje-



DOSYA

ler etkisini göstermiş, kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında artışlar gerçekleşmiştir. 2004 yılında kadınlardaki işgücüne katılma oranı 23,3 iken 2011 yılında bu oran yüzde 28,8'e yükselmiştir.

2002 yılında işgücüne dâhil olmayan 17.455.000 kadının 12.211.000'i (%69,9'u) işgücüne dâhil olmama nedenini ev işleriyle meşgul olma durumu olarak belirtmiştir. Ev işlerinin paylaşıl-maması, çocuk, yaşlı ve hasta bakımının toplumsallaştırılmaması, kadınların çalışmaması gerektiğine ilişkin toplumsal kanaat ile çalışma koşulları, biçimleri, kadınlara yönelik ayrımcılık ve çalışan kadınların büyük çoğunluğunun ev işleriyle meşguliyetini sürdürmesi bu yanıtın öne çıkmasında önemli etkenlerdir. Bununla birlikte son 10 yıl içinde kadınların istihdama katılımlarını artırma yönünde izlenen politikaların sonucunda bu oran 2011'de %61,2'ye düşmüştür.

Kadın istihdamını artırma amacıyla birçok çalışma yürütülmekle birlikte kayıtdışı istihdam sorunu devam etmektedir. 2002 yılında esas işinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışan kadınların oranı yüzde 72,5 iken bu oran 2010 yılında yüzde 58,5'e, 2011 yılında ise yüzde 57,8'e düşmüştür. Kadınların kayıt dışı işlerde aldıkları ücretler genellikle çocuk bakımı, yemek pişirme ve temizlik gibi ev işleri için başkasını tutmak için ödeyecekleri paradan daha düşüktür. Bu durumda kadınlar çalışmayı tercih etmemekte ve işgücü piyasasında kalmaktadırlar.

1980'li yıllarda kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisiyken günümüzde kentleşme ve tarımsal çözülme sonucunda ücretli istihdamdaki kadın oranının arttığı görülmektedir. 2011 yılında istihdama katılan kadınların yüzde 51,6'sı ücretli ve yevmiyeli, yüzde 1,2'si işveren, yüzde 11,7'si kendi hesabına, yüzde 35,5'i ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Ücretli kadın istihdamında görülen artışa rağmen

halen kadınların önemli bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak istihdam da yer almaktadır. Özellikle ücretsiz aile işçiliğinde kadının ekonomik özgürlüğünden söz etmek mümkün olamamakta, kadın ekonomik faaliyetin içinde yer almakla birlikte, büyük ölçüde bir gelir elde edememektedir. Bu noktada ücretli istihdama geçiş kadının ekonomik özgürlüğünü elde etmesini ve özgür karar verebilmesini sağlayacak ön koşullardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim durumuna göre kadınların işgücü piyasasındaki durumu değerlendirildiğinde, 2011 yılında okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 16,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 70,7'dir. Yüzde 20,1 işsizlik oranı ile en yüksek işsizlik oranı mesleki veya teknik lise mezunu kadınlardadır.

Eğitim düzeyinin kadınların işgücüne girmesinde çok önemli olduğu oranlardan anlaşılmaktadır. Daha fazla kadını işgücü piyasası içine çekmenin ilk adımı eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadınların işgücü içinde rekabet edebilecekleri niteliğe kavuşturulmasıdır. Ayrıca, yeni ve genişleyen endüstri ve mesleklerde kadın istihdamının artırılması, işgücü piyasasındaki olanakların kadınlar açısından genişlemesini sağlayacaktır. Bu noktada kadınların bilim ve teknoloji alanlarına yönlendirilmesi, kadınlara mesleki ve teknik eğitimin geleneksel alanlar dışında verilmesi önemlidir.

Son yıllarda yaşanan olumlu gelişmelere karşın kadınların işgücü piyasasındaki durumu genel olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan tablonun istenilen düzeyde olmadığı açıktır. Kadınların çalışma hayatına daha çok sayıda ve etkin şekilde katılabilmeleri için Ülkemizde önemli çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmalar aşağıda yer almaktadır:

• 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu ile işveren ve işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapıla-

mayacağı hükme bağlanmıştır.

• 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle; hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerden elde edilen gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

• Kadınların ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla 2008 yılında yürürlüğe giren "İstihdam Paketi" ve 2009 yılında yürürlüğe giren "Yeni İstihdam ve Teşvik Paketi"nde mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı hükmüne yer verilmiştir.

• 2004 yılında "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe girmiştir.

• 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 Sayılı Kanun ile kadınlara yeni istihdam imkânlarının sağlanması bakımından erkeklere nazaran pozitif ayrımcılık yapılarak 18 yaşından itibaren çalışmaya başlamaları halinde belli koşullara bağlı olarak 12 ay süresince sigorta primlerinin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı hususu düzenlenmiştir.

• Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, istihdamının arttırılması amacıyla hazırlanan 2010/14 sayılı "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi 25 Mayıs 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• 7 Mart 2010 tarihli "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"te çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır.

• 2011 Haziran ayında 100. ILO Genel Kurulu'nda kabul edilen Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Hakkında 189 Sayılı Sözleşme imzalanmıştır. Ayrıca Sözleşme'yi tamamlayan 201 Sayılı Tav-



siye Kararı kabul edilmiştir.

- Kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyetlerde bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamında sayılması için aile reisi olmaları koşulunun 24.07.2003 tarihli ve "4956 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ve Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Yürürlükten Kaldırılması ve Bu Kanunlara Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun" ile 2 Ağustos 2003 tarihi sonrasına uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte 26 Ocak 2012 tarihli ve 6270 sayılı "Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile söz konusu koşulun 2 Ağustos 2003 tarihi öncesi için de uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında "Kadınlar, engelliler, gazi ve şehit yakınlarına yönelik girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesi ve kadın istihdamının artırılmasını öngören işbirliği protokolü" 10 Şubat 2012 tarihinde imzalanmıştır. Protokol kapsamında kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik stratejiler belirlenmiş bununla birlikte iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik önlemler çerçevesinde organize sanayi bölgelerinde çalışan kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreşlerin açılmasının teşvik edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması öngörülmüştür.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında; istihdam, çocuk işçiliği ve sosyal yardımlar konularında işbirliği protokolü 17 Şubat 2012 tarihinde imzalanmıştır. Protokolde; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve bu çerçevede kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, işsizlere yönelik İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin eğitim modüllerine toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının insan hakları, çalışma yaşamında haklar, kadına yönelik şiddet

detin önlenmesi, aile eğitimi konularına yer verilmesi için çalışmalar yapılması ve mevsimlik gezici tarım işçileri olarak çalışan kadınların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması, şiddet mağduru, tahliyesine bir yıldan az kalmış, kocası ölmüş, kocası tarafından terk edilmiş, kocası cezaevinde olan veya boşanmış kadınların İŞKUR'a erişiminin sağlanması gibi kadınların ekonomik yaşama katılımlarının artırılmasına ve güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacak hususlara yer verilmiştir.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Dünya Bankası işbirliğinde kadın istihdamını artırmak amacıyla çocuk bakım hizmetleri konusunda bir model oluşturulması çalışmaları yürütülmektedir.

- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla 4 ilde "Kadın İş Geliştirme Merkezleri" açılmış ve uygulamalı girişimcilik

eğitimleri verilmektedir. Bununla birlikte KOSGEB tarafından KOBİ'lere sağlanan kredi miktarında kadınlara pozitif ayrımcılık yapılarak erkeklere nazaran 5 bin TL daha fazla kredi verilmiştir.

- Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi ve yoksulluğun önlenmesi için İl Özel İdarelerinin görevleri çerçevesinde yoksullara sağlanan mikro kredi uygulamalarının pozitif ayrımcılık içerecek şekilde kadın yoksulluğunu azaltmaya yönelik olarak yaygınlaştırılması çalışmaları sürdürülmektedir

- Kadınların işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çok sayıda projeler yürütülmekte, mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bununla birlikte GAP, DAP, DOKAP bölgesel projeleri kapsamında kadınların güçlendirilmesini amaçlayan çalışmalar gerçekleştirilmektedir.





Kadın İstihdamı ve İŞKUR

Kazım Yiğit**İŞKUR Genel Müdür Vekili**

Tüm ülkelerin en önemli hedefleri arasında yer alan büyüme ve kalkınma, toplumsal ve ekonomik açıdan birlikte ele alınması gereken olgulardır. Bu iki hedefe ulaşmak için hazırlanacak plan ve programların, toplumsal ve ekonomik hayatı kuşatıcı bir perspektifle değerlendirmesi zorunludur. Kadın ve erkeğin de, bu bağlamda birlikte düşünülmesi ve “toplumsal cinsiyet eşitliği”nin mutlaka ama mutlaka gözetilmesi gerekmektedir.

Dünya Bankası tarafından hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma” temalı 2012 Dünya Kalkınma Raporu’na göre de, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının arttırılması ile verimlilik ve büyüme arasında doğru orantı vardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik anlamda akılcıdır; ekonomik etkinliği artırır ve kalkınma çıktılarını besler. Toplumda bulunan potansiyelin akılcıca işlenmesi ve bir ekonominin en değerli zenginliği olan insan kaynaklarının en yüksek seviyede değerlendirilmesi açısından toplumsal cinsiyet eşitliği eksensiz politikalar büyük önem taşımaktadır. Zira bugün kadınlar küresel işgücünün % 40’ını, tarımsal işgücü-

nün % 43’ünü ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, kadınların yeteneklerinin doğru kullanılmamasının ekonomik maliyeti oldukça yüksektir ve her geçen gün daha da yükselmektedir.

Ülkemizde Kadın İstihdamı

Ülkemizde de, dünyaya paralel olarak yaşanan büyük değişim ve dönüşümlere rağmen kadınların eğitimden sağlığa, istihdamdan karar alma mekanizmalarına kadar, hemen her alanda eşitsizliklerle karşı karşıya olduğu bir gerçektir. Bu eşitsizliklerin ve engellerin ortadan kaldırılması, aynı zamanda, toplam etki bakımından ülkemizin büyümesinin ve kalkınmasının önündeki engellerin de kaldırılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, kadınların temel eğitim ve mesleki eğitimlerinin arttırılması, toplumda kadının statüsünün güçlendirilmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının ve istihdamlarının arttırılması, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının sağlamlaştırılması, pek çok açıdan büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’nin temel sorunları arasında bulunan işsizlik, kadınlar açısından bakıldığında çok daha ciddi ve üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir problemdir. Ülkemizin işgücü piyasası istatistikleri incelendiğinde, kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamda yer alma payının hayli düşük olduğu görülür. 2011 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı erkeklerde % 71,7 iken, kadınlarda bu oran % 28,8’dir. İstihdam oranları açısından bakıldığında da durum oldukça belirgindir. Tarım dışı işsizlik oranı erkeklerde % 10,7 iken, kadınlarda bu oran % 17,7’dir.

Yetersiz eğitim düzeyi ve bilgi be-

ceri noksanlığı, toplum içinde kadına atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları ve kadınlar için meslek ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilmemiş ve yaygınlaştırılmamış olması işgücüne katılma oranının düşük olmasının nedenleri arasındadır.

Kadınların eğitim ve beceri düzeyi yükseldikçe işgücü piyasasına girebilme ihtimalleri artmaktadır. Kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları ilkökul mezunları için yüzde 10’larda iken, lise ve dengi meslek okulları mezunları için yüzde 35’lerde, üniversite mezunları için ise yüzde 70’lerde olması bunun en önemli göstergesidir.

Çalışan kadınların ortalama ücretleri mesleki farklılık, kadınların belli mesleklerde yoğunlaşması, iş tecrübesi, çalışma süresinden dolayı erkeklerinkinden düşüktür. Dünyanın büyük bölümünde kadınlar daha çok kadın işleri olarak nitelendirilen işlerde çalışmakta, düşük statülü ve düşük ücretli, güvencesiz, geçici statülü işlerde istihdam edilmektedir. Türkiye’de de kadınlar daha çok informal sektörde ve standart olmayan iş türlerinde çalışmaktadır. Kentteki kadın istihdamının belirleyici boyutu ise, kadının giderek artan oranda informal sektörde ve niteliksiz işlerde çalışmasıdır. Kentlerde çalışan kadınların yoğunlaştığı sektör ise tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi geleneksel olarak kadın rollerine yakın olan sektörlerdir.

Mevzuatımız, ücret eşitliğini garanti altına almasına rağmen, ücret eşitsizliği devam etmektedir. Geleneksel “kadınlık-annelik” rolü ile evi dışında “çalışan birey” rolünü birarada yürütme çabası istihdamdaki kadınların temel problemlerinden biri olarak görülmektedir. Kayıtdışı sektörde çalışan kadınlar



ise tüm yasal korumaların dışında kalmaktadır.

İŞKUR'un Faaliyetleri

İŞKUR olarak kadınlarımızın daha iyi eğitim alması, işgücüne daha fazla katılımının sağlanması ve istihdamının artırılması, toplumsal yaşamın her alanına aktif katılımında bulunması için yoğun bir çaba içerisindeyiz. İŞKUR'un en önemli misyonlarından biri de, kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik edecek politikaları hayata geçirecek istihdamını artırmak ve en azından gelişmiş ülkelerdeki hemcinsleriyle eşit düzeye gelmesini sağlamaktır. Bu kapsamda İŞKUR tarafından, bir yandan kadın iş arayanların işe yerleştirilme çalışmaları sürdürülürken, bir yandan da, iç ve dış kaynaklarla finanse edilen kadınlara yönelik projeler hayata geçirilmektedir.

İŞKUR'un kadın istihdamının artırılmasına yönelik faaliyetlerine ilişkin rakamlar, konu ile ilgili olarak İŞKUR'un hassasiyetini ve çabalarını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. 2010 yılında 49 bin 697 kadın İŞKUR tarafından işe yerleştirilirken 2011 yılında % 100'ün üzerinde bir artışla, bu sayı 101 bin 708'e ulaşmıştır. Yine 2011 yılı içerisinde, 10 binden fazlası girişimcilik, 30 binden fazlası da istihdam garantili olmak üzere, 100 binden fazla kadın, işgücü yetiştirme kurslarından yararlandırılmıştır. İŞKUR tarafından işe yerleştirme ve işe yerleştirilmek üzere mesleki eğitim verilmesi sayesinde 200 binden fazla kadının işgücü piyasasına dâhil olması sağlanmıştır.

İşe yerleştirme, iş başı eğitim ve mesleki eğitim (işgücü yetiştirme) kursları verme, toplum yararına çalışma programları düzenleme ve iş ve meslek danışmanlığı yapma dışında, başta kadınlar, gençler ve özürllüler olmak üzere özellikle dezavantajlı gruplar için çeşitli projelere imza atan İŞKUR, son olarak Avrupa Birliği ortaklığı ile "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"nu yürütmektedir.

NUTS II bölgesinde yer alan 43

ilde uygulanan Operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

Operasyonun hedef grupları; yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne dâhil olmayan kadınlar ile daha önce tarımsal sektörde çalışmış kadınlar dâhil olmak üzere şehirlerde yaşayan istihdam dışı kalmış





DOSYA •

kadınlardır. Proje kapsamında kadınlara girişimcilik eğitimi, çocuk/yaşlı bakım eğitimi, istihdam garantili kurs, kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi planlanmıştır.

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın bileşenlerinden biri olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında İŞKUR tarafından uygulanmaya başlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun en önemli ayaklarından birisi Hibe Programıdır. Toplam bütçesi 27 milyon 150 bin Avro olan hibe programının finansmanı Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Devleti bütçelerinden karşılanmıştır. Bu program çerçevesinde, kadınların istihdam edilebilirliğini arttıracak, kadın girişimciliğini destekleyecek ve kadınların işgücü piyasasına katılımları önündeki engelleri azaltacak hibe projeleri uygulanmıştır.

Temmuz 2010'da başlayan ve Aralık 2011 tarihinde tamamlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında 131 hibe projesi desteklenmiştir. Hibe Programı kapsamında ayrıca, hedef grup içinde yer alan işgücü piyasası dışında kalmış kadınlara kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sağlanmış; kadınlara yerel işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek ve beceri alanlarında eğitimler verilmiş; iş başında eğitim ve özel sektörde staj, kısa ve uzun dönemli işe yerleştirmeler sağlanmış; kadınların kooperatifleşmesi ve dernekleşmesine yönelik önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Yine bu Hibe Programı kapsamında kadınları kendi işini kurmaya teşvik eden faaliyetler geliştirilerek; iş kurma konusunda dış finansman olanaklarının belirlenmesi ve bu kaynaklara yapılacak başvuruların desteklenmesine ilişkin girişimlerde bulunulmuştur. Kadınların proje faaliyetlerine katılmasını desteklemek ve sürekliliği sağlamak amacıyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, ulaşım gibi kolaylaştırıcı imkânlar sağlanmış;



toplum gelişimi için kapasite geliştirme ve yerel sosyal diyalogu da içeren yerel ortaklık yaklaşımları geliştirilmiş; kanat önderleri, işverenler ve iş arayan kadınlara hizmet sunanlar arasında etkili bir diyalog kurulmaya çalışılmıştır.

Hibe projeleri kapsamında düzenlenen meslek edindirme kurslarından toplam 10 bin 147 kadın yararlanmış; eğitimlerini tamamlayan kursiyerler arasından yaklaşık 3 bin 650 hedeflenen sektörlerde istihdam edilmiş, bin 630 kadın da kendi işini kurmuştur.

Türkiye'de sürdürülebilir gelişimi ve kalkınmayı sağlamak için kadınlara yönelik istihdam fırsatlarının yaratılması ve işgücüne katılım oranlarının artırılması hayati önem taşımaktadır. Özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak suretiyle daha fazla insanın istihdama çekilmesini ve istihdamda kalmasını sağlamaya yönelik politikalar tasarlamak, geliştirmek ve uygulama konusundaki mevcut kapasiteyi güçlendirmek amacıyla planlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operas-

yonu kapsamındaki Hibe Programı'nın yukarıda sayılan çıktıları, bu hedeflere bir adım daha yaklaşılmasını sağlamaktadır.

Bir toplumun tüm unsurlarıyla gelişmesi ve kalkınmasının yolu, kadın ve erkeğin birlikte çalışmasından geçmektedir. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun başlıca sloganı olan "Tek Kanatla Uçamam" sözü de işte bu gerçeği işaret etmektedir.

İŞKUR olarak, istihdamın artırılması çalışmalarında toplumun tüm kesimlerinin gözetilmesinin gerekliliğinin bilincindeyiz. Ayrıca, işgücü piyasasına katılım ve istihdam edilebilirlik anlamında toplumda dezavantajlı kesimler olarak bilinen grupların teşvik ve koruma politikaları ile desteklenmesi hususunu da tüm çalışmalarımızda dikkate almaktayız. Bu bağlamda, ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği eksikliğini politika üretimi ve uygulanması konularında duyarlı bir yaklaşım sergilemeye her zaman özen gösteriyoruz.



Sibel AKOVA

Çalışma Yüksek Ekonomisti + MBA
Doktorant, İletişim Bilimleri, Maltepe
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tolga SÜRÜEL

Çalışma Yüksek Ekonomisti

Karşılıksızdan Kayıtsıza; Küreselleştirilen Kadın ve Kadın İstihdamı

Giriş:

Kadın işgücü olgusu ve istihdam oranlarının düşük seyri, tarihsel süreç içerisinde Türkiye'nin güncelliğini koruyan ve gündem oluşturan sorunlarından birisi olmaya devam etmektedir. Gerek ekonomik, gerekse toplumsal pekçok alanda, erkek egemen toplum yapılarının varlığı sebebiyle, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, demografik bazda eşit oldukları kadar, yaşamın ve üretimin her aşamasında erkekler kadar yer alamamakta ve tarihsel süreç içerisinde daimi suretle ikincil konumda toplumsal konumlandırmaya tabi tutulmaktadır.

Üretime katkıları yadsınamayacak oranda gerçekleşirken kadınlar, toplumsal, sosyal ve ekonomik kalkınmanın nimet ve olanaklarından yeterince yararlanamamaktadırlar. Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde, temelde kadın, üretim safhalarının içerisinde sürekli olarak yer almıştır. Ancak; kadının söz konusu faaliyeti aile içi üretime katkı şeklinde değerlendirildiğinden, iktisadi ve ekonomik nitelikte bir çalışma ve üretim faaliyeti olarak nitelendirilmemiştir. Günümüz ekonomik konjonktürel yapılanmasında mevcut olan hızlı gelişim ve değişimler, görsel ve yazılı basın organlarının geniş kitlelere ulaşması, tüketim toplumunun ve paralelinde oluşan küresel yapılanmada ortak yaşam tarzlarının benimsenmesi, insan hakları kavramının önem kazanması istihdamın yapısını ve niteliğini önemli derece etkilemekte ve değişime uğratmaktadır. İlgili değişimler, kadın istihdamını göreceli oranlarda olumlu yönde etkilese de, kadınların pek çok faktöre bağlı olarak üretim süreçleri



içerisine dahil olma çaba, istek ve taleplerini layığı ile karşılanmasına yeterince katkılar sağlayamamaktadır.

Kadınlar; gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş toplumların yapısına bağlı olarak farklılıklar gösteren toplumsal yapılanmalarda gözlemlenen değişimler, işgücü piyasasında meydana gelen değişimler, ekonomik konjonktürel dalgalanmaların yarattığı değişimler, ülke ekonomilerinin mevcut dalgalanmalara bağımlı olarak oluşturduğu karar ve politikalar, ülke ekonomisi ile aile bütçesine katılma, aile bütçesinde ihtiyacı oluşan ikinci bir gelirin gerekliliği ve katkı sağlama isteği, daha iyi ve kaliteli yaşam tarzlarına sahip olma isteği, değişen beklentiler, tercihler ve yaşam anlayışı, kendini gerçekleştirme, özgüven ve özgürlük gibi örneklerini çoğaltmamızın mümkün olduğu pek çok etkenden ötürü, işgücü piyasasına katılarak, istihdamda daha etkin rol almak istemektedirler.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, Kadın İstihdamı, Küreselleşme, Üre-

tim, Emek.

1. İşgücü ve İstihdam Kavramlarının Çerçevesi

"İptidai toplumlardan günümüz modern toplumlarına kadar insanlar, üretim faaliyetinde bulunmak üzere emek harcayarak iş yapmak ya da çalışmak zorunda kalmışlardır. Gerçi Veblen'in belirttiğine göre, tarihin çeşitli dönemlerinde iş yapmaktan veya çalışmaktan uzak durmayı meziyet sayan bir sınıf (The Leisure Class) var olmuştur. Ona göre Grek filozofların gününden zamanımıza kadar birçok düşünür, işten günlük imalat ve üretim faaliyetlerinden uzak durmayı, kusursuz bir insan yaşamı için ön şart olarak kabul etmişlerdir. Böylece aylıklık, üstünlüğün, kuvvetin ve refahın işareti; buna karşın üretim faaliyetinde bulunmak ise, yoksulluğun ve tabi olmanın işareti kabul edilmiştir."¹ Ancak; çalışmak ve üretim faaliyetlerine dahil olmak, bireyin toplumsal yaşamının temelini oluşturmaktadır. Üreten insan, üretime katılımın verdiği haz ve özgüven ile kendini gerçekleştirir, özgürleşir. Öncelikle kendi geçimine ve gelişimine katkıda bulunan birey, mensubu olduğu toplumun da gelişimine katkı sağlamaktadır.

"Belli bir yaş dilimi üzerinde olan istihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dahil olmayanların bütünü, o ülke içindeki çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilmektedirler. İşgücü ise yine o ülkedeki istihdam edilenlerle, işsizlerin toplamından oluşmaktadır."² İşgücünün

¹ Mehmet Eröz, "İktisat Sosyolojisine Başlangıç", Filiz Kitabevi, İstanbul, 1982, s.185.

² Kuvvet Lordoğlu, Mete Törüner, "Çalışma Ekonomisi", Beta Basım, İstanbul, 1995, s.18.



DOSYA •

nicelik olarak incele-
lenmesinde, toplam
nüfus hareket olarak
algılanmaktadır. İşgücü, bir
anlamda faal nüfusu ifade etmektedir.
Toplam nüfus içerisinde, faal nüfus ve
faal olmayan nüfus şeklinde bir ayrıma
gidilmesi söz konusu olmaktadır. Zira;
toplam nüfus içerisinde işgücüne katkı-
ları olduğu gibi katılmayanların var-
lığını da göz ardı etmemek gereklidir.
Bahsi geçen toplam nüfus içerisinde; 0
ila 14 yaş arası ve 65 yaş üzeri bazı bi-
reyler çalışma faaliyetleri kapsamı dı-
şında veya üretim sürecine dahil olma-
yanlar olarak tarifi edilebilmekte ve faal
olmayan nüfus olarak isim-
lendirilebilmektedirler.

Faal olmayan nüfus,
bir yandan üretim
sürecine dahil olmaz
iken, öte yandan üre-
tim faktörlerinden olan
emek unsurunu da
tam olarak kulla-
namamaktadır.
Ev hanımı,
emekli, öğrenci
ve mevsimlik
işçiler gibi ör-
neklerini ço-
ğaltmamızın
mümkün olduğu
kesimleri, faal olma-
yan nüfus içerisinde
sınıflandırmamız
yanlış olmayacaktır.
Aktif nüfus olarak
tanımlanan 15-64
yaş aralığında olan
bireyler, işgücüne
katılım oranı hu-
susunda dikkate
alınmakta ve faal
nüfus olarak ta-
nımlanmaktadır.
Ancak; mevcut
nüfusun cinsiyet
dağılım oranının,
işgücüne katılım
oranını farklılaş-
tırabilme gücüne
haiz olduğunu göz
ardı etmemek gereklidir.

“İşgücü, sermaye gibi üretim faktör-
lerinden biridir. Ancak işgücü, “doğru-
dan insan unsurunun üretim faaliyeti
içinde olması” anlamına geldiğinden
diğer üretim faktörlerinden ayrılmak-
tadır. Her toplumda, insanların çeşitli
çalışma statüleri vardır; emeği karşılığı
çalışanlar, sermayesini ortaya koyarak
gelir elde edenler ya da kendi hesabına
veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar
gibi. Çeşitli çalışma statülerine sahip
bireylerin yanında çalışmak isteginde
oldukları hâlde iş bulamayan bireyler
yani işsizler de vardır. İşte bir ülkenin
toplam nüfusu içinde çalışanlar ve işsiz-
lerden oluşan kısım, işgücünü
oluşturmaktadır. İşgü-
cü, bir ülkede po-
siyel olarak üre-
katılanlar ola-

tanımlanmaktadır.”³

İstihdam; kullandırma, çalıştırma
demektir. Geniş ve dar anlamda olmak
üzere iki şekilde kullanılır. Geniş an-
lamda istihdam; bir ülkenin sahip ol-
duğu üretim unsurlarının; yani emek,
toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıl-
lık dönem içindeki kullanma derecesini
ifade eder. Dar anlamda istihdam; bir
ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik
faaliyetlere katılacak durumda olan in-
san gücünün kullanılma, çalışma ve ça-
lıştırılma derecesini gösterir.⁴ İstihdam;
temelde, aktif konumdaki nüfusun be-
lirli bir ücret karşılığında çalıştırılması
anlamına gel-
mektedir. Ma-
aşlı, ücretli,



³ Berrin Ceylan Ataman, “İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri”, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 1999, s.7.

⁴ Aziz Köklü, “Makro İktisat”, 3.Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1984, s.67



yevmiye usulü, ücretsiz aile işçisi veya kendi nam ve hesabına çalışan işveren gibi örneklerini çoğaltabilmemizin mümkün olduğu çalışma çağında ve çalışabilecek konumda olan tüm bireyler, istihdam edilen nüfus kapsamına alınabilmektedir. Mevcut bir ekonomide, belirli bir dönem içerisinde, emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci olarak ifade edebileceğimiz üretim faktörlerinin, var olan teknolojik düzey ve emek yapılanmasında ne derece kullanılabilirdiğini gösteren bir durumdur. İstihdam; "Bir ekonomik sistemin yeterli ve verimli bir şekilde işleyip işlemediği, cari ücret karşılığı çalışmak isteyen herkese iş sağlayabilmesi ile ölçülür. Bir ülkede çalışmak isteyen kişilerin çalışmak istedikleri hal-
bulamamaları
ekonomik
siste-
min

eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışmaya hazır işgücünün iş bulamamasının nedeni, var olan ekonomik sistemin, bu kişilerin işgüçlerini gerekli kılacak bir talep hacmi yaratamamasıdır."⁵

"Bireylerin maddi ve manevi kazanç sağlamak için şahsı veya başkası namına belli bir enerji harcayarak, mal ve hizmet üretmesi olarak ifade edilen çalışma, aynı zamanda yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyettir. Çalışma kavramı; iş, istihdam, meslek gibi kavramlarla da aynı anlamda kullanılmaktadır. Zorunlu ve düzenli bir faaliyet, gelir ve kontrol kaynağı olan çalışmasının karşılığında birey, aldığı ücret ile ken-

sinin ve ailesinin hayatını sürdürmektedir. Çalışma sağladığı maddi kazancın yanında, aile dışı ilişkilerin ve sosyal iletişimin gelişmesine de yardımcı olmakta, bireye bir kimlik, statü ve amaç duygusu kazandırmaktadır. Çalışan birey, sadece yaşamını devam ettirmenin gereği olan fizyolojik ihtiyaçlarını gidermekle kalmamakta, aynı zamanda da sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de karşılamaktadır."⁶ Bir ekonomide; üretimde kullanılan insan emeği ile gücünün nicelik ve niteliği, bir anlamda istihdamın yapısı kullanılan fiziki sermayenin nicelik ve niteliği ile üretim teknolojisinin yapısı ve düzeyine göre farklılıklar göstermek sureti ile şekillenmektedir. Ancak; üretim süreci ve kullanılan teknolojiler ve bu teknolojilere bağlı olarak çeşitlilik gösteren yapılanmalar zaman içerisinde değişimler göstermektedirler.

2. Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci

"İnsanların henüz özel mülkiyeti bilmediği, yerleşik bir yaşamı tanımadığı ve gezici küçük topluluklar halinde yaşadıkları ilk çağ toplumunda, erkeğin kadın karşısında üstün bir konumu yoktur. Çünkü bu çağlarda, insanın insana hükmetmesi diğer bir ifadeyle iktidar diye bir kurum söz konusu değildir. Hatta çocukları büyüten, kararları öncelikle alan, tabuları seçen tabiatın sırlarını çözüp bilen kadındır; kadına saygı gösterilmekte ve erkeğin üremedeki rolünün de bilinmemesiyle sebebiyle ondan korkulmaktadır."⁷

Özel mülkiyetin var olmadığı, avcı ve toplayıcı yaşamın hüküm sürdüğü tarihsel süreç içe-



⁵ Sadun Aren, "İstihdam Para ve İktisadi Politika", Savaş Yayınları, Ankara, 1992, s.1

⁶ Ercan Han-Nurhan Erdem, "İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları", Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No 10, Ankara 2004, s.15.

⁷ Sibel Özbudun, Temel Demirel, Yücel Demirel, "Kadın Yazıları", Ütopya Yayınevi: Ankara, 2000, s.27.



DOSYA

risindeki toplumlar-
da, anaerkil bir aile
yapısının hakim oldu-
ğunu ifade etmemiz müm-
kündür. Kadının, ilgili dönemde er-
kekler tarafından vasıflarının değerinin
bilindiği ve kadının saygınlığının var
olduğunu ifade etmek yanlış olmayac-
aktır. İlk ve ilkel toplulukların, gruplar
halinde yaşamaya başladıkları, komün
yaşamın başlangıcı itibarıyla, toplumsal
alanda ilk işbölümünün de temellerinin
atıldığını ifade etmemiz yanlış olma-
yacaktır. Topluluklar ve toplulukların
yapı taşını oluşturan bireyler arasında
oluşan ilk işbölümünün ortaya çıktığı
dönemin temsili olan yaşam biçimleri,
ilkel komünizm olarak adlandırmamız
mümkündür.

“Kadının, tarihi gelişim içinde ikin-
cilleşmesi saban tarımının gelişmesi ve
kentleşme ile beraber M.Ö. 4. ve 3. bin
yılıda Eski Mezopotamya’da gerçekle-
ştiği tahmin edilmektedir.”⁸ “Bazı ant-
ropologlara göre gezici avcı-toplayıcı
topluluklarda kadın ikincil değildir. Bu
dönemlerde, kadının üstünlüğünden
değil, erkekle eşitliğinden bahsedilmek-
tedir. Bu eşitliğin gezici topluluklarda-
ki sebebi, özel mülkiyetin olmayışına
bağlanmaktadır. Engels, yerleşik hayata
geçmeyle beraber ilk özel mülkiyete yani
tarım araçları, hayvan, çiftlik vesaire er-
keğin sahip olduğunu belirtmektedir.”⁹
Özel mülkiyetin miras yolu ile babadan
oğula geçmeye başlaması ile birlikte, ka-
dının cinselliğinin ve bedeninin deneti-
minin erkeğe verildiği ataerkil aile ya-
pısının kurumlaşmaya başladığını ifade
etmek mümkündür. Kadının beden
denetimi ve aidiyeti, kadından önce ba-
banın, daha sonra da kocanın eline geç-
miştir. Nihayetinde de, kadın artık, ko-
mün topluluklar arasında değiş-tokuşa
tabi bir nesneden ibaret olmuştur.

Anaerkil toplum yapısından ataer-
kil toplumsal yapıya geçiş ile birlikte,
cinsler arasındaki farklılıklar ile sınıfsal

farklılıkların oluşumu paralel gelişmeler
göstermektedir. Sabanın icadı ile birlik-
te, daha önce erkeğin, tarımsal faaliyet-
lerde hiçbir etkinliğinin ve faydasının
olmaması durumunun aksine, sabanın
sürümünde üstlendiği etkin rol ile bir-
likte, gücün erkeğe geçmesi ve ataerkil
toplum yapısının temellerinin atılması
söz konusu olmuştur. Bu durum, bir
yandan mevcut dengelerin değişimi-
ne neden olur iken, öte yandan da er-
keğin pek çok alanda, özellikle üretim
tekeli oluşturmasını sağlamıştır. Öte
yandan, tahıl tarımını ilk keşfedenlerin
kadınlar olduğu bilinen bir gerçektir.
Ancak; tarihsel süreç içerisinde, yaygın
olarak yaşanan kadının ikincil konuma

geçmesi olgusu, erkek tekeli ve ataerkil
toplum yapısının temellerinin atılması
ile pekiştirilmiştir. Paleolitik ve mezoli-
tik, avcı-toplayıcı yapıda mevcut önemli
görevi yiyecek bulma olan kadın trajik
şekilde orta neolitik dönemde önemsiz-
leşmeye başlamıştır. Feodal yapılanma
sürecinde ise kadın, üretim süreçlerin-
de yer alamaması sebebiyle toplumun
dışına itilerek, etkinliğinin azaltılması
ve her alanda sömürülmesi, eşitsizlik-
lere maruz kalması beraberinde dışlan-
ması gibi örneklerinin çoğaltılabileceği
erkek egemen sistemin acımasız kuşul-
larına maruz bırakılmıştır. Yine Feo-
dal dönem içerisinde, kız çocuklarının
diri şekilde gömülmesi, Engizisyon



8 Fatmagül Berktaş, “*Tek Tanrılı Dinler Karşısın-
da Kadın*”, 2.Baskı, İstanbul, Metis Yayınları, 2000,
s.37.

9 Friedrich Engels, “*Ailenin, Özel Mülkiyetin ve
Devletin Kökeni*”, Sol Yayınları, Ankara 1992, s.
62.



Mahkemeleri'nde acımasız savlar ile yargılanmaları söz konusu olmuştur.

Sanayi Devrimi ile birlikte, cinsler arasında mevcut olarak egemenlik ve üstünlük ilişkisi ile ayrışma, köklü değişimlere uğrayarak, sınıfsal ve toplumsal pek çok farklılığın sağlanmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi'nin yaşandığı 18. Yüzyılda kadınların ilk defa ücretli işçi olarak, fabrikalarda emekleri ile katkı sağlayarak iş piyasasında varlıklarını göstermeye başladıklarını ifade etmemiz mümkündür. Kadınların Sanayi Devrimi'nin doğuşu ile emek piyasalarında yer almaya başlamaları elbette ilk olarak ekonomik sebeplere bağlıdır.

Erkeğin kazandığı ücretin, geçinme haddinin altında kalıyor olması, yetersiz yaşam koşulları, aile bütçesine ve geçimine yardımcı olma isteği kadınları pek çok farklı sektörde çalışmaya yönlendirmiştir. Yeni teknik değişimler ve beraberinde gelen sosyal ve toplumsal değişimler, kadınların emek piyasalarına girmelerine zemin hazırlamışlardır. Erkeğin fiziksel gücünü kullanarak kazandığı hükümler ve bu hükümlerden kaynaklanan avantajları, Sanayi Devrimi'nin beraberinde getirdiği teknik değişimler ile dönüşümlere uğramış, kadınların; vasıfsız konumda ve düşük ücret şartları ile de olsa çalışma yaşamlarına başlamalarına ve üretim

süreçlerine dahil olmalarına neden olmuştur. Kapitalist sistemin, kar mantığı ile tarifienebilecek, sistemin işleyişinin sürdürülebilirliğine dair çıkarlarını gözetme emelleri doğrultusunda kadının emeği, kadın istihdamı ve kadın emeğinin sömürülmesi türü savların varlığı, erkek egemen sistemin gücüne rağmen günümüze değin süregelmiştir.

19. yüzyılın yapısına paralel meydana gelen sanayideki gelişmeler, kadının ücretli olarak emek piyasasındaki konumu güçlendirmiş, kadına kısmi de olsa ekonomik bağımsızlık imkanı sunmuş, ekonomik zorluklar ve zorunluluklar nedeni ile çalışma yaşamına adapte olmaya çalışan kadınların, düşük ücretler ve olumsuz çalışma koşulları ile erkek ikamesi mentalitesinde yoğun olarak sömürülmesine engel olunamamıştır. Yine yoğun olarak kadınların mücadeleleri sonucunda oluşturulan, kadınları korumaya yönelik ilk kez bu dönemde oluşturulan politikalar, kadın istihdamını düzenlemeye yönelik yetersizlikler ile tarihsel süreç içerisinde yerini almıştır. "XIX. Asırda hemen bütün Batı ekonomilerinde sanayileşme süreci tekstil sanayi ile başladığından, kadın işçiler ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kesimini oluşturmuştur. Asrın sonunda metalürji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerindeki gelişmeler ile çok az kadın işgücü kullanılmış; böylece XX. Asrın yarısına kadar kadın katılma oranları nispeten durgun kalmıştır."¹⁰ 20. yüzyılda ise, iş yaşamında mevcut eşitsizlikler, ayrımcılık ve sömürü düzeyinin devam etmesine rağmen, kadınların emek piyasalarına katılım oranlarında artışlar gözlemlenmiştir. Bir yandan, çalışma koşullarının olumlanması adına çalışmaların hızı ve etkinliği de artmış, ancak; etkinliği yetersiz boyutlarda kalarak, varlıklarını sürdürmüşlerdir. "Eşit işe eşit ücret verilmesi için alınan bütün önlemlere, işyerinde cinsiyete göre ücret

¹⁰ Nusret Ekin, "Batı Topluluklarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışma'daki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma", T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Yayın No:23, Öz-El Matbaası, Ankara, 1991, s.20.





DOSYA

ret ayrımını ortadan kaldırmak için girişilen bütün çabalara karşın, kadınların ortalama kazancı, erkeklerin kazancının yüzde 59'unu geçmemektedir.”¹¹ “Kadınların enformel sektöre katılımı hem evde üretimde, hem de ev dışında yoğunlaşmaktadır. Enformel sektörde kadınlar ev dışında parça birleştirme, ev hizmetçiliği, çocuk bakıcılığı, işyeri temizliği, seyyar satıcılık gibi işler yaparken, evde üretimde parça başı ücret ödenen işler yapmaktadırlar. Toplumdaki mevcut cinsiyet ilişkileri temelinde yaratılmakta olan enformel işler, toplumsal cinsiyet ideolojisini de yansıtmaktadır.”¹²

3. Küreselleşme ve Kadın

Küreselleşme sarmalı yaşamımızın başat unsurlarından biri haline gelmiştir. Düşünme biçimimizden tüketim alışkanlıklarımıza, hayat dediğimiz kurguda yaşamsal faaliyetlerimizi etkisi altına alan temel dinamiklerden biri haline gelmiştir. Günümüzde bireyler, hemen yakınında oluşan bir olaydan önce binlerce kilometre ötede meydana gelen bir olayı, anında öğrenebilmekte, sınır ötesinde üretilen elbiseleri giymekten öte, oralarda birilerinin tasarladığı moda anlayışına göre kıyafet seçmekte hatta yaşam biçimini oluşturabilmektedir. Kamuoyunda ve akademik alanda belki de; en çok merak edilen ve tartışılan konulardan biri olan Küreselleşmenin tanımı konusunda tam bir konsensüs bulunmamaktadır. Bazı anlatımlarda; Refah Devletlerinin dinamiklerinde pragmatik olarak niteleyebileceğimiz değişimleri temsil etmekte iken; bazı anlatımlarda ise; küresel sermaye ve uluslararası kurumların çok büyük politik güce sahip olması ve ulusal politik otonomilerin aşındırılmasında, ulusal sosyal politikaların belirlenmesinde ve oluşturulmasında etken olan bir kavram olduğu görüşü hakimdir.

Küreselleşme olgusunun literatüre

¹¹ Ayşe Buğra, “Piyasa ve Kadınlar Üstüne”, Yapıt, Sayı:9, Şubat-Mart, İstanbul, 1985, s.96.

¹² Saniye Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Roller Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeli”, Toplum ve Bilim, İstanbul, Güz 2000, Sayı: 86, s.163.



girmesi ile birlikte; olumlayan görüşler ve olumsuz adledilen görüşlerin varlığı ile birlikte evrensel bir olgu olduğunu, göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaştığı ve tek bir boyuta indirgemenin yanlış olduğunu söylememiz mümkündür. Küreselleşmenin yeni moda bir yayılcılık olduğunu savunanlar ile birlikte; bir imparatorluk olduğuna ilişkin savlar bağlamında; Küreselleşme üzerine üretilen birçok farklı düşünce sistemlerinin ve kişilerin yakın oldukları ideolojiler ile biçimlenmekte olduğunu söylemek faydalı olacaktır. “Toplumsal ve toplumsal değişimlerin göz ardı edilemeyeceği, küresel-yerel ilişkisinin doğru kurgulanması gerektiği, kesin yargılar koymak ve keskin savlar üretmek yeri-

ne, Küreselleşme olgusunu yorumlayarak, doğru anlamak için çabalamanın daha doğru olduğunu, günümüzde Küreselleşme olgusunun tüm kuramların da ötesine geçerek, tüm dünyayı kapsayacak bir söylem alanı olduğundan söz etmek mümkündür. Küreselleşme ekonominin de ötesindedir.”¹³ Basitçe bir piyasa fenomeni değildir, ülkelerin politikalarında önemli rol oynar.

Küreselleşme yeni bir olgu değildir, birkaç yüzyılı kapsayan bir süreçtir. Bu süreç; hem kültürel, hem iktisadi hem de siyasi bir süreçtir. Modern küreselleşme ile ilgili ortak bir düşünceye varılama-

¹³ Jeremy Fox, “Chomsky ve Küreselleşme”, Everest Yayınları, İstanbul, 2002, s. 35.



mıştır. 15 Kasım 1975 tarihinde Paris'in banliyölerinden biri olan Rambouillet'de zamanın altı hükümeti ve devlet başkanının yaptığı bir toplantı bu konuda temel dönüm noktası olmuştur ve ilgili toplantı G7 olarak anılan Dünya Ekonomik Zirvesini doğurmuştur. Küreselleşme ve Küresel entegrasyon tarih sahnesine ilk defa ilgili toplantıda lanse edilmiştir. Küreselleşme kavramının ortaya çıkışı ise; tarihsel süreç içerisinde daha eski bir tarih olan 1962 yılında; Kanada'lı Sosyolog Marshall McLuhan tarafından Küresel Köy olarak betimlenerek kullanılmıştır. Ekonomistler tarafından piyasa mantığı ile tariflenmeye çalışılırken; sosyologlar ve sosyal politikacılar tarafından insan odaklı gözlemler ile betimlenmeye çalışılmakta, ideolojik olarak değerlendirilme olanağı olanlar ise; gittikçe derinleşen ve nasyonalist düşünceler şeklinde hem sağ hem de sol cephede görüşlerini gündeme getirmektedirler. 1961 yılında Webster Sözlüğü'ne giren, 1980'lere doğru da Harvard, Stanford, Columbia gibi tanınmış üniversitelerin iktisat fakültelerinde kullanılmaya başlanan küreselleşme kavramı hakkında pek çok tanım yapılmaktadır.¹⁴ Bazı teorisyenler küreselleşme olgusunu; ekonomik temelli bir oluşum olarak kabul edip, ekonomi boyutu ağırlıklı bir tanım yaparken, bazı teorisyenler ise; küreselleşmenin siyasi ve sosyal boyutlarıyla ilgili tanımlamalar yapmaktadırlar. Bu durumda ele alınan boyuta bağlı olarak birçok farklı küreselleşme tanımları ortaya çıkmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası oluşan Milliyetçilik akımlarının yaşandığı süreçte dünya coğrafyasında yer alan Ulus Devletlerin kuruluşlarından günümüze değin yaşadıkları en büyük değişimin ismidir Küreselleşme... "Dünya çapındaki ekonomik entegrasyonun genişlemesi ve artması ile birlikte 19. Yüzyılda ortaya çıkan gelişmelere dayanan bir olgudur. İki Almanya'nın 1989 yılında birleşmesi ve 1990'lı yıllarda Doğu Bloğunun yıkılmasıyla hemen her alanda

karşımıza çıkmaya başlayan Küreselleşme sözcüğü, bugün sadece ekonomik bir kavram olarak değil, içinde bulunduğumuz uluslararası sistemi tanımlamak için de kullanılmaktadır. Berlin Duvarının yıkılmasıyla yaygınlık kazanan "ideolojilerin sonu" söyleminin yeni yorumları üzerine de ciddi kuşku- lar getirilebilir; çünkü bu yorumlar, kitle kültürünün küreselleşmesi düşüncesine dayanmaktadır. Francis Fukuyama 1989 yılında; bu düşüncüyü "tarihin sonu" olarak yeniden yorumlar."¹⁵

"Devletin servet yaratanların yolundan çekilmesi, politikalarının devletlerinin gücünü, en temel hükümet işlerinin bile yapılmasını aksatacak kadar zayıflattığını vurgulayan Fukuyama, bu politikaların tahribatının yarattığı boşluğu ulus-devletlerin, ellerindeki şiddet kullanma tekeline dayanarak yeniden doldurmaları gerektiğini savunuyor."¹⁶ "Noam Chomsky'e göre; Von Humboldt, Adam Smith ve Manchester gibi liberalizmin kurucularına ilham olan düşünceler ve "Her şey çok farklı ve bu değerler çağdaş koşullara adapte edilmek zorunda" idealleri; Küreselleşmenin kayalarına çarpıp parçalanmışlardır."¹⁷ "Küreselleşme devletlerin egemenlikleri yeniden tanımlamıştır."¹⁸ Piyasa küreselleşme savından hareketle, devletlerden daha güçlü olma yapısına haizdir. Dünya toplumu ulus-devletin yerini almak ile birlikte, yeni toplumsal örgütlerce şekillenecektir. "Küreselleşme, neoliberal pazar ekonomisinin, her ülkenin en uzak kısımlarına, yerkürenin en uç köşelerine yayılması anlamına gelmektedir."¹⁹ "Bir anlamda yaklaşık son 30 yıla damgasını vuran küreselleşme süreci, birçok ülkede, değişik derecelerde ve değişik yöntemlerle uygulanan

neo-liberal politikaların tanımlayıcı dinamiği olmuştur."²⁰

Uluslararası organizasyonların devlet egemenliklerinden üstün bir hale gelmesi, bu organizasyonlardaki hukukun, anlaşmaların ulus-devletlerin üstünde olması, artık ulus devletlerin miadını doldurduğunu göstermektedir. Uluslararası organizasyonların, çok uluslu şirketlerin bütün dünyayı egemenlikleri altına almasıyla, artık küreselleşme sözcüğü daha yoğun anlamlar ifade etmeye başlamıştır. Dünyanın giderek küçülmemekte ve bütünleşmekte olduğu dilden dile gezmektedir. "McLuhan'ın da dediği gibi, "evrensel köy" tanımlaması, kaçınılmaz bir istikamet olarak önümüzde durmaktadır. "Bütünleşme" sınır bariyerlerinin azaltılmasındaki büyük başarı tarafından yükseltilmiştir. Ancak bu durum, 2 çeşit problem yaratır. Birincisi; kapsamı belirlemektir. İkincisi ise; özellikle de gelişmekte olan ülkeler açısından daha az bölünmenin fayda ve maliyetinin uygun biçimde değerlendirilmesidir."²¹ Bu perspektife yol açan başat unsur ise; teknolojik gelişmelerdir. Birinci küreselleşme olarak ifade bulan dönemde itici güç Sanayi Devrimi, ulaşım ve haberleşme teknolojilerindeki gelişme iken, içinde bulunduğumuz süreçte yaşadığımız küreselleşmenin itici güçleri iletişim ve bilişim devrimleridir. Bu durumda; enformasyon aktarımındaki en etkili ve hızlı yolun iletişim teknolojileri olduğunu söylemek mümkündür; iletişim teknolojileri ve paralelinde kitle iletişim araçları olmadan da küreselleşme olgusundan bahsetmemiz mümkün değildir.

Küreselleşme; birçok sosyal olgu gibi çelişkili karakteriyle öne çıkmaktadır. Bazıları için küreselleşme, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler veya tüm insanlar için küresel düzeyde yeni olanaklar ve fırsatlar anlamına gelmekte, ülkenin ve ya kişinin bu olanaklardan

¹⁴ Seher Akdemir, "Küreselleşme Sürecinde İstikrar ve Yapısal Uyum Programları", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000, s: 4.

¹⁵ Armand Mattelart, "İletişimin Dünyasallaşması", İletişim Yayınları, İstanbul, 2005, s. 122.

¹⁶ Ergin Yıldızoğlu, "Küreselleşmeden Sonra Geçiş Sürecinde Gezintiler", Ütopya Yayınevi, Ankara, 2006, s. 79.

¹⁷ Noam Chomsky, "Sömürgecilikten Küreselleşmeye - Heinz Dieterich'in Söyleşiyle", Ütopya Yayınevi, Ankara, 2010, s. 116.

¹⁸ Anthony Giddens, "Üçüncü Yol ve Eleştirileri", Phoenix Yayınevi, Ankara, 2001, s: 143.

¹⁹ Christa Wichterich, "Küreselleştirilen Kadın", Çev: Tunç-Fusun Tayanç, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara, 2004, s.18.

²⁰ Ahmet Selamoğlu, "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", KOÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:4, 2002, s.34.

²¹ Abdülkadir Şenkal, "Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika", Alfa Yayın, İstanbul, 2005, s. 185.



DOSYA •

yararlanıp yararlan-
namaması kendisine
kalmaktadır. Bunun

için de; sermaye akışının,
teknoloji kullanımının yaygınlaşması
gibi, bilgi ve iletişimin artmasının ge-
tirdiği kolaylıklardan söz edilmektedir.

²² Küreselleşmenin lokomotifleri olan
teknoloji, telekomünikasyon, ulaşım
ve iletişim teknolojisindeki gelişme-
ler ülkeleri ekonomiden siyasete kadar
birçok alanda birbirlerine doğru bir
mıknatıs gibi iyice yakınlaştırmıştır. Bu
yakınlaşmanın temelde ekonomiden
kültüre, siyasete kadar birçok alanda ül-
kelerin birbirlerine yakınlaşmasını sağ-
layan küreselleşme süreci yatmaktadır.
Bu süreç içerisinde; sermaye, işgücü,
teknoloji ve bilgi sınır tanımaz hale gel-
miştir. Ayrıca, küreselleşme sürecinde
demokratikleşme, hukukun üstünlüğü
ilkesi, çevrenin korunması, terörizm ve
organize suçlarla mücadele, insan hak-
ları ve liberalleşme gibi evrensel değer-
ler on plana çıkmaktadır. Küreselleşme
sürecindeki tüm bu gelişmeler, ülkeleri
dünya standartlarında mal, hizmet ve
bilgi üreten bir toplum olmaya doğru
sürüklemektedir.

“Endüstrileşme hemen her ülkede
ve her konuda kadın emeğinin konu-
munu etkilemektedir. Kadın işgücünü
evi dışına çekmekte, ücretsiz aile işçi-
liğinden ücretliler sınıfına geçmesine
yol açmaktadır.” Küreselleşme kadın
emeğine iki türlü etki yapıyor: Birinci-
si, kadınların işgücüne katılım oranını
düşürüyor, ikincisi, çalışan kadınların
yaptıkları işin, nitelik ve ücreti açısından
gerilemesine neden oluyor.”²³ Küre-
selleşme sürecinde, üretim biçimlerinde
meydana gelen değişimlerden, emek pi-
yasasındaki değişimlere ve beraberinde
işgücü katılım oranlarına değin pek çok
dönüşümler yaşanmaktadır. Bu savdan
hareket ile süregelen değişimlerin, ka-
dın istihdam arzında ve ücret düzeyinde
de ciddi değişimlere ifade etmek yanlış
olmayacaktır. Esnek üretim ve yeni üre-
tim sistemlerinin, özellikle gelişmiş ve

gelişmekte olan ülkelerde kadın istihda-
mina dair artış oranlara etkileri azımsa-
namayacak derecede fazladır. Bu etkiler,
birçok esnek çalışma şekillerini günde-
me getirirken, kadınları emek piyasası-
na daha fazla dahil ederek, hane halkı
istihdam oranlarını artırarak, toplumda
mevcut statü ve saygınlıklarını da dik-
kat çekici boyutlara taşımaktadır.

4. Türkiye’de ve Dünya’da Kadın İstihdamı

Kitlesel üretim olarak tarifleyebi-
leceğimiz Fordist üretim süreci, kırsal
yerleşimleri kentsel yapılanmalara dö-
nüştürerek, kentlerdeki nüfus artışını da
beraberinde getirmiştir. Üretimin artış
eğilimi göstermesi olgusuna paralel ola-



²² Meryem Koray, “Avrupa Toplum Modeli”, İmge
Kitabevi, Ankara, 2005, s. 341.

²³ Dilek Uğuz Ertugrul, “Serbest Piyasanın Ser-
best Kadınları”, Kadın Dünyası, Ekim 2000, s.9.



rak, fabrikaların miktarının da artması ile birlikte çehresi değişen kentler, kırsal kesimde yaşayan bireyler adına iş bulma ve üretime katılma faaliyetlerini gerçekleştirebilecekleri umudunun varolduğu yerler olarak çekim merkezi olma özelliğini taşımaktadır. Bu savdan hareket ile Sanayi Devrimi ve sanayileşme olguları kentleşme düsturunda özellikle demog-

rafi ve ekonomi muhteviyatında önemli belirleyiciler olarak rol almışlardır.

“Dünyada, kentleşme süreci ile birlikte kadın istihdamının gelişiminin başlangıç noktası Sanayi Devrimi’dir. Kadınların, işçi statüsünde ve ücretli olarak çalışma yaşamı içinde yer alması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçek-

leşmiştir. Sanayinin kentlerde gelişmesi, kentleşmeyi de beraberinde getirmiştir. Kentler, bu dönemin ve sonraki dönemlerin başat üretim merkezleri hâline gelmiştir. Dolayısıyla, tarım dışı işgücü-istihdam gibi işgücü piyasasına özgü kavramların da genellikle, kentler baz alınarak incelen-





DOSYA •

mesi kabul görmüş-
tür. Sanayileşme ile
birlikte, sanayi sektö-
ründe yoğun emek ihtiyacı
ortaya çıkmıştır.”²⁴ Sanayileşme geliştik-
çe, makineleşme, işbölümü, ihtisaslaşma
da artmış beraberinde işlerin niteliğinin
yalınlaşması sonucunu da beraberinde
getirmiştir. Çalışma ömrü bir vidayı
sıkamak ile geçen bireylerin, ucuz işgü-
cü gereksinimini karşılaması sureti ile
sermaye sahiplerince işgücünün ucuzla-
mal edilmesi hazzını da yaşatmış, ka-
dınların ve çocuklarının emeklerinin
sömürülmesine de yol açmıştır. Zira;
kadınların ücretlerinin erkeklere oranla
çok daha düşük olması, erkeklere göre
daha düşük nitelikli işlerde çalıştırılma-
sı söz konusu olmuştur. Bu sebeptendir
ki, çocuklar ve kadınlar da erkekler ile
birlikte sanayinin çarkları arasına ka-
rıştırılmış, kitleler halinde üretim sü-
reçlerine dahil edilmişlerdir. Böylelikle,
19. Yüzyılın sonlarında kadın istihdamı
günümüz sürecinin temellerini atarak,
kadın istihdamının arttığı dönem ola-
rak anılmaktadır. Türkiye’de ise kadın
istihdamı, işgücü piyasası içerisinde ilk
olarak; 1915’li yıllarda Balkan Savaşları
sebebiyle azalan erkek işgücünün ikame
edilmesi amacı ile geçici olarak gerçek-
leşir iken, kadın istihdamı ülkemizde,
gerçek anlamda 1950’li yıllar itibariy-
le kentsel göçün beraberinde getirdiği
kentleşme sonucunda işgücü piyasası
içinde yer almaya başlamıştır. Bir ül-
kenin, kalkınması, ekonomik ve sosyal
refahı, çalışma ekonomisi yapılanması
gibi örneklerini çoğaltmamızın müm-
kün olduğu pek çok yapılanmada oldu-
ğu gibi özellikle işgücü piyasasının ge-
leceği adına kadının da işgücüne dahil
edilerek, katılım oranının artırılmasına
paralel olarak değişebileceği ve gelişebi-
leceği aşıktır.

Cumhuriyet’in ilan edilmesinden
sonra ülkemizde sanayileşmenin hız ka-
zanması, akabinde oluşan kentleşme ve
göç olguları ile birlikte Cumhuriyet’in
muhteviyatında mevcut olan hukuk

sisteminin beraberinde getirdiği ve ka-
dına tanıdığı seçme ve seçilme hakkı,
kadın-erkek eşitliği, kadının tercih et-
tiği alanda öğrenim görme ile meslek
edinme hakları kadınlar için yeni iş
alanlarının doğumuna yol açmıştır. Ül-
kemizde kadınların varlıklarının tanın-
ması ve kadınların birey olarak kendile-
rini göstermeye başlamaları tam olarak
Cumhuriyet Devrimi’nin reformları sa-
yesinde gerçekleşmiştir. Kadınlar; Ulu
Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk’ün
Türkiye’yi muassır medeniyetler sevi-
yesine ulaştırmak adına gerçekleştirdi-
ği ilke ve devrimleri ile kadına seçme
ve seçilme hakkının tanınmasının yanı
sıra, hukuksal alanda erkekler ile eşit
hak ve özgürlüklere kavuşması ile eği-
tim ve çalışma yaşamında yer alabilmesi
adına tanınan olanaklar sayesinde nere-
de ise her meslek dalında yer alabilme
şansına kavuşmuşlardır. Cumhuriyet’in
ilanından sonra sanayileşme faaliyetle-
rinin hız kazanması, beraberinde olu-
şan kentleşme ve göç etkenlerinin yanı
sıra Cumhuriyet’in nimetlerinden sayı-
lan, hukuk sisteminin kadına tanıdığı
kadın-erkek eşitliği, seçme ve seçilme,
istediği alanda öğrenim görme ve mes-
lek edinme hakları kadınlar için yeni iş
alanlarının açılmasına da neden olmuş-
tur.

Erkeğe oranla, iş yaşamıyla daha es-
nek ilişkiler içinde olan ve ucuz işgücü
olarak görülen kadın, uzun çalışma sa-
atlerine, kötü çalışma koşullarına ve işte
süreklilik aramaması nedeniyle esnek
iş saatlerine razı gelmiştir. Yeni üretim
biçimi içinde, işveren de kadının bu du-
rumundan yararlanmış ve gittikçe artan
oranda kadın istihdam etmiştir. Kadın-
ların istihdam edildikleri sektörler ise
sınırlı sayıda kalmıştır. Kadınlar, gele-
neksel rollerine uygun görülen işlerde
çalıştırılmışlardır.²⁵ Kadınlar, tarihin
her döneminde genel kabul görmüş, ge-
leneksel rollerine uygun, ritüeli bozma-
yan işlerde çalışmış veya çalıştırılmıştır.
Genellikle enformel sektörlerde, erkek-
lere oranla daha az ücrete tabi olup, sos-

yal güvenceden yoksun olarak istihdam
edilen kadınlar, kırsal yaşamda da üç-
retsiz aile işçisi olarak tabir etmemizin
mümkün olduğu yapılanma içerisinde
yer almaktadırlar. Aynı şekilde, tarih-
sel süreç içerisinde kadınların işsizlik
oranları da daimi suretle erkek işsizlik
oranlarına göre daha yüksek oranda se-
yir etmektedir. Genel itibariyle istihdam
oranlarına bakıldığında; kadın istihda-
mı, erkek istihdamının ¼’ü oranında
olup, yıllar itibariyle çok düşük düzeyde
artışlar görülmektedir.

“Türkiye’de kadınların işgücüne
katılım oranlarına bakıldığında, yasa-
lardaki kadın-erkek arasında var olan
eşitlikçi hükümlere karşılık, kadınların
işgücüne katılım oranlarının düşük ol-
duğu ve giderek daha da düştüğü gö-
rülmektedir. 1990 yılında % 35,3 olan
kadınların işgücüne katılım oranı, 1995
yılında % 31’e, 2000 yılında % 26,6’ya
düşmüş, 2002 yılında çok küçük bir ar-
tıyla % 27,9’a çıkmış, 2005 yılında ise %
25,4’e düşmüştür. 2006 yılının ocak ayın-
da kadınların işgücüne katılım oranı
22,5’tir.”²⁶ Gelişmiş ülkelerde, son yıllar-
da, kadınların işgücüne katılım oranları
büyük ölçüde artar iken, ülkemizde ve
pek çok gelişmekte olan ülkelerde kadın
istihdamı oranında azalma eğilimi göz-
lenmektedir. Aynı şekilde; OECD ülke-
lerinin tamamında kadınların istihdam
oranı erkeklerden daha düşüktür. An-
cak neredeyse her yerde istihdam ora-
nında kadınlar ve erkekler arasındaki
fark azalmaktadır. 1990’ların ortaların-
dan bu yana istihdam oranında kadın-
lar ve erkekler arasındaki farkın arttığı
sadece beş ülke bulunmaktadır: Türki-
ye, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Fin-
landiya ve İsveç’tir. OECD ülkelerinin
hepsinde kadınlardan daha fazla oran-
da erkek istihdam edilmektedir. Türki-
ye, Meksika, İtalya, Yunanistan, İspanya
ve Polonya’da kadınların %50’sinden
azı, İzlanda, Norveç, Danimarka, İsveç
ve İsviçre’de %70’inden fazlası ücretli
biçimde istihdam edilmektedir. Cinsi-
yet farkı en çok Türkiye ve Meksika’da
dikkati çekmektedir, ancak Japonya,

²⁴ Meryem Koray, Sevdâ Demirbilek, Tunç Demir-
bilek, “Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşul-
ları ve Geleceği”, KSSGM Yayınları, Ankara, 1999,
s.2.

²⁵ Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emegi-
nin Toplumsal Cinsiyet Temelli Analizi, Bilanço
98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler”, Tarih Vakfı Ya-
yınları, İstanbul, 1998, s. 268.

²⁶ Tüik Hanehalkı İşgücü Sonuç Verileri, www.
tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.04.2012.



Kore ve İrlanda'da da yüksektir. Türkiye, OECD Ülkeleri arasında kadın istihdam oranının %24,3 ile en düşük olduğu ülkedir. Dahası, 1991-2004 döneminde de OECD ortalamasında kadın istihdam oranı erkeklere göre %0,78 daha hızlı artarken Ülkemizde tam tersine %1,57 oranında azalmıştır.²⁷

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının, aynı şekilde mevcut katılım oranındaki düşüş eğiliminin nedenleri üzerinde durmakta faydalı olacaktır. İlgili nedenleri şu şekilde ifade etmek mümkündür;

Kadınlar kendilerine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinden ötürü ancak, sınırlı ve belirli sektörlerde istihdam edilmektedirler.

İşgücünün yapısında görülen değişim, kadın istihdam oranını büyük oranda etkileme gücüne haizdir. Tarımsal etkinliklerin azalması ile birlikte; tarımdışı etkinliklere doğru kayan üretim süreçleri içerisinde kadın, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve işgücü piyasasının dışına itilerek, ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işlere yönelmeleri/yöneltilmeleri, aile içi işbölümünün yoksunluğu,

Kadının çalışması ile ilgili gelenek, görenek ve anelerin çelik kalıpları ile toplumsal değişimlerin hızının kadın lehine yavaş seyri,

İşverenlerin kadın çalıştırma ve çalışmalarına karşı olan tutum ve davranışları,

Kadın istihdamı adına yasal mevzuatta mevcut olan eksiklikler ve boşluklar,

Kadınların, işgücü piyasalarına girmelerinin, kültürel değerlere aykırı görülmelerinden dolayı, eğitimsiz bırakılmaları, mesleki becerilerden yoksun kalmaları, kadınların ücretsiz işgücü olarak görülmeleri,

Kadın ile erkek istihdamlar arasında ayrımcılığın varlığı da ayrıca incelen-

mesi gereken bir husustur. Erkek ile eşdeğer nitelikte iş yapan bir kadın istihdama, daha az miktarda ücret ödendiği, mesleki eğitimde ve meslekte yükselme olanaklarının önceliğinde erkeklerden geri planda yer alıyor olmaları bilinen ve ülkemizin gerçekliğidir.

Kadınların, ev ve iş yaşamlarının kurgusuna uyum oluşturulması adına yardımcı nitelikte ve destekleyici yapılanmaların yoksunluğu,



Kadın istihdamın, üretim faktörlerinden olan emek piyasasına katılımı sırasında maruz kaldığı/kalabileceği cinsel ve psikolojik (Mobbing) tacizler,

Yeni istihdam alanlarının yoksunluğu ve istihdam tercihlerinin erkek yönünde yapıyor olmasıdır.

ekonomik politikaların düzenli ve güven- celi istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu, kadınların hem çalışma yaşamına katılırken hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinleştirmektedir. İşsizlik oranları her yıl daha da yükselmekte ve kadınların işsizliği erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeylerde seyretmektedir. Türkiye'de bugün için dikkate değer bir aktif istihdam politikasından söz etmek güçtür. Çok sınırlı bir kesim için hayata geçmiş işsizlik sigortası nedeniyle geniş kapsamlı pasif istihdam politikasından da söz edilemez. Dolayısıyla, işsizlik Türkiye'de bireysel bir sorun olarak geniş kitleleri etkilese de, toplumsal bir sorun olarak önemli bir politika konusu olmaktan uzaktır.²⁸ Avrupa Birliği'ne tam üyeliği amaçlayan Türkiye'nin, pek çok alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uyum çalışmalarına başlamış olması ve ilgili taahhütlerini ulusal program çevresinde ilan etmiş olması, kadın istihdamının önemine ayrıca dikkat çeken bir husustur.

Sonuç:

Kadınlar, tarihsel süreç içerisinde her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişimler göstererek biçimlenen statülerde ve ekonomik anlamda farklı roller üstlenmelerine rağmen, gerçek anlamda ve hakkaniyet savına uygun şekilde çalışma yaşamından yeterli düzeyde karşılık görememektedirler. Kadınların, çalışma yaşamında yer almaları sayesinde elde edilen kazanımlar bugün herkes tarafından kabul edilmiştir. Kadının toplumsal yapılanmada, dinamik aile kurumu içerisinde dahi bireysel statülerin ön plana çıkmış olması durumu ile ekonomik kazancıyla varlığını daha net ve etkin şekilde hissettirmesi, farklılaşmaların ilk aşamasını teşkil etmektedir. Mevzu bahis bu farklılaşma; iktisadi kalkınma ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkinin U biçiminde bir

²⁷ Tisk Raporu, "OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler", www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 14.04.2012.

²⁸ Meryem Koray, "Sosyal Politika", İmge Kitabevi, Ankara, 2005, s: 378.



DOSYA •

eğri ile ifade edilmesine yol açmıştır.

Kadınların çalışma yaşamında yer alıyor olmaları ve işgücü piyasasına artan oranlarda katılım gösteriyor olmaları aynı zamanda önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. İlgili sorunlar, sadece ülkemizde değil, bilgi toplumu statüsünde yer alan pek çok dünya ülkesinde dahi günümüzde de kendini hissettirmektedir. Günümüzde tüm dünya ve Türkiye’de üzerinde çokça tartışılan, kadın sorunları, yalnız kadınların değil tüm toplumun sorunları olarak algılanmalıdır ve kapsamlı çözümler gerektirmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de ve dünya üzerinde mevcut çalışan kadınların çalışma ve aile yaşamları arasındaki hızlı tempoları ve karşılaştıkları sorunlar, gün geçtikçe yeni araştırma ve tespitlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kadınların hem çalışma hayatına girerken hem de çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların esası, tarihsel süreç içerisinde, toplumun kadına dikte ettiği geleneksel cinsiyetçi rol ile ilgilidir. Günümüzdeki karşılıksızdan kayıtsıza, kadın istihdamı ve sorunlarını sağlıklı değerlendirebilmek, tarihsel süreç kapsamında kadın ve kadın emeğinin, işbölümü yapılanmasından günümüze ne tür aşamalardan geçtiğini irdelemek ve ortaya koymakla mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda; kadınlara fırsat eşitliği tanıma konusundaki yeterli düzeye ulaşamayan girişimler, uluslararası alanda ve ulusal düzeylerde birçok düzenleme yapılmasına neden olmuştur. Ülkemizdeki gelişmeler, bu kapsamda değerlendirildiğinde, hiç de iç açıcı görünmemek ile birlikte, kadının emek piyasası içerisinde yer edinmesi ve ekonomik yaşama katılımı, istihdam oranlarında gözlemlenen ve her geçen gün daha fazla yaşanan trajik düşüş uluslararası kurum ve kuruluşlarında dikkatini çekmektedir. Bu durum; çalışma yaşamında kadınların katılım oranının hızla artması hedef ve isteği ile kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma emel ve mücadeleleri, çalışan kadının uluslararası düzeyde korunması için girişimlerin başlamasına yol açmıştır.

Kadınların istihdama katılımlarının yeterli düzeyde olmaması demek, toplumun üretim gücünden yeterince yararlanılmadığı anlamına geldiğini ifade etmemiz mümkündür. Elde edilecek kazanımlar, kadınla birlikte toplumsallık ve insanlık adına, dolayısıyla demokrasi adına elde edilecek kazanımlar olacaktır. Bu kazanımların edimi, eşitliğin bileşenlerinden olan, fırsat eşitliği, kadın-erkek eşitliği ve toplumsal dışlanmışlıktan sıyrılmak sureti ile mümkün olabilecektir. Bu bağlamda; 21.yüzyılın, kadınların yüzyıllar boyunca süregelen sömürü koşullarını ortadan kaldırmak adına kurgulayıp, yürütecekleri ekonomik, toplumsal, hukuki ve siyasi mücadelelerle kazanımlarının eldesi yüzüylü olacağını öngörmek yanlış olmayacaktır.

Kaynakça:

Abdülkadir Şenkal, “Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika”, Alfa Yayın, İstanbul, 2005.

Ahmet Selamoğlu, “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Et-kileri”, KOÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:4, 2002.

Anthony Giddens, “Üçüncü Yol ve Eleştirileri”, Phoenix Yayınevi, Ankara, 2001.

Armand Mattelart, “İletişimin Dünyasallaşması”, İletişim Yayınları, İstanbul, 2005.

Ayşe Buğra, “Piyasa ve Kadınlar Üstüne”, Yapıt, Sayı:9, Şubat-Mart, İstanbul, 1985.

Aziz Köklü, “Makro İktisat”, 3.Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1984.

Berrin Ceylan Ataman, “İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri”, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 1999.

Christa Wichterich, “Küreselleştirilen Kadın”, Çev: Tunç-Fusun Tayanç, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara, 2004.

Dilek Uğuz Ertugrul, “Serbest Piyasanın Serbest Kadınları”, Kadın Dünyası, Ekim 2000.

Ercan Han-Nurhan Erdem, “İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları”, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No 10, Ankara 2004.

Ergin Yıldızoğlu, “Küreselleşmeden Sonra Geçiş Sürecinde Gezintiler”, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2006.

Fatmagül Berktaş, “Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın”, 2.Baskı, İstanbul, Metis Yayınları, 2000.

Friedrich Engels, “Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni”, Sol Yayınları, Ankara 1992.

Jeremy Fox, “Chomsky ve Küreselleşme”, Everest Yayınları, İstanbul, 2002.

Kuvvet Lordoğlu, Mete Törüner, “Çalışma Ekonomisi”, Beta Basım, İstanbul, 1995.

Mehmet Eröz, “İktisat Sosyolojisine Başlangıç”, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1982.

Meryem Koray, “Sosyal Politika”, İmge Kitabevi, Ankara, 2005.

Meryem Koray, “Avrupa Toplum Modeli”, İmge Kitabevi, Ankara, 2005.

Meryem Koray, Sevda Demirbilek, Tunç Demirbilek, “Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği”, KSSGM Yayınları, Ankara, 1999.

Noam Chomsky, “Sömürgecilikten Küreselleşmeye – Heinz Dieterich’in Söyleşiyle”, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2010.

Nusret Ekin, “Batı Toplumlarda Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma”, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Yayın No:23, Öz-El Matbaası, Ankara, 1991.

Sadun Aren, “İstihdam Para ve İktisadi Politika”, Savaş Yayınları, Ankara, 1992.

Saniye Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, Toplum ve Bilim, İstanbul, Güz 2000, Sayı: 86.

Seher Akdemir, “Küreselleşme Sürecinde İstikrar ve Yapısal Uyum Programları”, Yayınlanamamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.

Sibel Özbudun, Temel Demirel, Yücel Demirel, “Kadın Yazıları”, Ütopya Yayınevi: Ankara, 2000.

Tisk Raporu, “OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler”, www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 14.04.2012.

Tüik Hanehalkı İşgücü Sonuç Verileri, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.04.2012.

Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelli Analizi, Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler”, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1998.

SEKTÖR'den



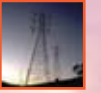
Bir "Kaza"nın Anatomisi



Nükleer Santral Israrı Sürüyor



Enerjide Zam Yağmuru



Bir “Kaza”nın Anatomisi

TES-İŞ Enerji Araştırmaları Birimi

Geçtiğimiz Şubat ve Mart aylarında işçi ölümleri ile sonuçlanan “kaza”ların ardından kamuoyunda şöyle bir algı oluştu:

“Türkiye’de işçiden emekçiden, iş arayandan bol ‘bir şey’ yoktur. Tamamen özel sektörün insafına, piyasacı anlayışa bırakılmış, hiçbir ciddi etkin denetimin olmadığı çarpık inşaatlarda, sular altında kalarak ya

da çadırlarda yanarak ölen işçi sayısının sonu gelmez.”

Enerji sektöründe kamunun yararını gözetmeyen, piyasacı, başıboş, kontrolsüz anlayışın ülkemize büyük zararlar verdiğini ve vereceğini yıllardır yazıyoruz. Baraj gibi kömür santrali gibi küçüklü büyüklü yapıların doğru bir planlama ve çevresel etki değerlendirme süreci

gözetilmeden lisanslandırılmasının, daha da önemlisi inşaat ve işletme aşamalarında yeterli denetimlerin yapılmamasının sebep olduğu ve olacağı ağır sonuçları örnekleri ile açıklıyoruz.

Bu dergide ülkemizin her yerinde özel şirket sahiplerine hiçbir planlama olmadan yaptırılmakta olan hidroelektrik santral projelerinin doğaya verdiği ve vereceği zararların yanı sıra insan hayatı açısından oluşturduğu tehditleri vurgularken bu barajların çatlayabileceğine ve hatta yıkılabileceğine dikkat çekerek “madem yaptırıyorsunuz denetleyin bari” çağrısında bulunuyoruz.



Bu zamana kadar bu çağrışı duymayan ya da duymak işine gelmeyen kesimler tarafından “sükût suikastı”ne uğradık.

Ve geçtiğimiz Şubat ayında Adana’da baraj inşaatında, göz göre göre gelen bir kazanın sonunda 10 işçi sular altında kalarak can verdi.

Elektrik enerjisi sadece kaynaklar, megavatlar, kilovatsaatlar... ile ifade edilen bir kavram değil; üretimi, iletimi, dağıtımı için ülkenin her yerinde işçiler, emekçiler, ekmek parası kazanmak için büyük bir özveri ile zor koşullarda çalışıyor, bu uğurda, kimi zaman yaralanabiliyor, sakat kalabiliyor ve hatta ölebiliyor. 24

Şubat 2012 tarihinde Adana’da baraj ve hidroelektrik santrali inşaatında yaşanan kaza ve sonrası yaşanan trajedi bunun en somut örneklerinden biridir.

Baraj kapağı patlayınca yüz binlerce metreküp su işçilerin üzerine büyük bir şiddetle boşalmış, yüzlerce kişi, günlerce, 30 kilometrekarelik bir alanda cenazelere ulaşmak için çalışmıştır. Bu arama çalışmaları sırasında kayıp işçilerin aileleri günlerce baraj alanında yaşlı gözlerle çok küçük de olsa bir umutla ve acı içinde beklemiştir.

Bu süreçte yaşananlar ile bakan, vali, kaymakam, şirket yetkililerinin,

resmi kurumların, ailelerin ve odaların yaptığı açıklamalar unutulmaması gereken acı bir ders niteliğindedir.

Bu yazıda “söz uçar yazı kalır” anlayışı ile yaşananların unutulmamasına bir nebze katkısı olur umuyla, kazanın yaşandığı ilk günden itibaren olanların, konuşulanların, yapılan açıklamaların kronolojik bir dökümü yapılarak bazı dersler çıkartılmaktadır.

Önce kazanın gerçekleştiği baraja bir bakalım:

Adana’nın Kozan ilçesi sınırları içinde inşası süren Gökdere Köprü Barajı, 145 megavat kurulu kapasitesi ile yılda 381 milyon kilovatsaat enerji üretmek üzere Sabancı Holding’e ait Enerjisa adına Özaltın-Cengiz şirketleri tarafından yapılan bir barajdır. Göksu Nehri üzerinde Menge HES Projesi’nin aşağısında baraj topuğundaki bir elektrik santrali ile konumlanan Gökdere Köprü Barajı’nın inşaatına 2009 yılında başlandı. Geçen yıl su tutulmaya başlanan baraj inşaatının 2012 yılı içinde devreye alınması planlanıyordu. Kozan ilçe merkezine yaklaşık 40 kilometre uzaklıktaki baraj inşaatında bölgeden yaklaşık 100 kişinin istihdam edilmesi hedefleniyordu. Barajın gövde inşaatı büyük ölçüde tamamlanmış ve su tutmaya başlamıştı.

Kapak Patladı

24 Şubat Cuma günü saat 13.00’te Gökdere Köprü Barajı derivasyon tünelinin giriş ağzını kapatan çelik kayar batardo kapağı, biriken suyun basıncı ile patladı, depolanan sular derivasyon tünelinin boşalmaya başladı. Baraj göletinde 90 milyon metreküp gibi çok büyük hacimde suyun biriktiği barajdan ilk anda saniyede bin metreküp su korkunç bir hızla ve onlarca metre yükseklikle inşaat alanındaki şantiyelerde bulunan işçilerin üzerine akarak önüne çıkan her şeyi büyük bir şiddetle sürükledi. Kısa sürede 30 kilometre-



SEKTÖR'den •

karelik bir alan suyla kaplandı.

“Kaza”nın ardından yapılan ilk belirlemelerde iki işçinin yaralandığı ve şantiye alanındaki 10 işçinin kayıp olduğu tespit edildi.

Şantiyede bulunan işçilerin önemli bir kısmı cuma namazı kılmak için bölgeden ayrılmıştı. Üstelik projeye göre 2012'nin ikinci çeyreğinde tamamıyla açılması planlanan ve betonarme bölümü tamamlanarak teslim edilen baraj inşaatında sonlara yaklaşıldığı için geçen haftalarda işçi sayısı azaltılmıştı. İnşaatta görev yapan 250 kadar kişi son 15-20 gün içinde işten çıkarılmıştı. Bu iki etken olmasa kazanın tablosu çok daha korkunç olacaktı.

Olayın ardından başlatılan arama kurtarma çalışmaları kapsamında barajın ana gövdesi ile sonradan oluşturulan toprak set arasındaki biriken su 20 pompanın kullanılmasıyla tahliye edildi. Arama faaliyetlerini kayıp işçilerin bulunduğu tahmin edilen alanda yoğunlaştıran ekipler, suyun ardından oluşan yoğun balçığın kaldırılması için iş makinesi yardımıyla çalışma başlattı. Günlerce baraj inşaat alanına gelen kayıp işçilerin aileleri bir umutla bekledi.

Olayın ardından Kozan Cumhuriyet Savcılığının yürüttüğü soruşturma kapsamında, barajdaki inşaat çalışmalarını üstlenen firmanın iş güvenliği sorumlusu, proje müdürü ve şantiye şefi tutuklandı.

Çatlaklara Rağmen

Kazanın hemen ardından kayıp işçilerin ailelerinin ve diğer çalışanların anlatımları acı bir gerçeği su yüzüne çıkardı. Barajın gövdesinde kapakçıkların bulunduğu bölgede çatlaklar oluşmasına rağmen santral bir an önce elektrik üretmeye başlasın diye hızlı bir şekilde su tutulmaya başlanmıştı. Bu çatlaklar kum torbaları ile kapatılarak, su sızıntıları devam etmesine rağmen işçilerin çalışmaya devam etmesi sağlanmıştı.

Şimdi konuyla ilgili yapılan açıkla-

malara zaman sıralaması ile bir bakalım:

24.02.2012- Olayın yaşandığı gün DSİ Genel Müdürlüğü'nden yapılan açıklamada, bu kazadan DSİ'nin sorumlu olmadığı söylendi: “Elektrik Piyasası Kanunu kapsamında özel sektörün inşaat ettiği Köprü Barajı'nda, DSİ tarafından oluşturulan teknik heyet olay yerinde inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Söz konusu baraj 4628 Sayılı Kanun çerçevesinde özel sektör tarafından inşa edilmekte olduğundan Kurumumuzun meydana gelen üzücü kazayla alakalı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır” denildi.



25.02.2012- Olayın üzerinden bir gün geçtikten sonra açıklama yapan projenin sahibi olan Sabancı grubunun enerji şirketi Enerjisa, “Kozan'da baraj kapağının patlaması nedeniyle çevrede oluşabilecek her türlü zararı önlemek üzere tüm tedbirin alındığını ve konunun yakından takip edildiğini” bildirdi.

Olayda hayatını kaybeden ve evlilik hazırlığı yaptığı öğrenilen işçi Eyüp Altuntaş'ın amcası Hasan Altuntaş: “Eyüp, ‘kapak aşırı derecede su kaçırıyor. İş makinesiyle suyun altında çalışmakta zorlanıyorum’ demişti” dedi. Baraj inşaatını gerçekleştiren şirketlerden Öztaltın İnşaat'ın genel müdür yar-

dımcısı Mehmet Öner, şantiye alanında basın mensuplarına yaptığı açıklamada, söz konusu baraj inşaatı gibi yeni yapılarda ilk zamanlarda sızıntı meydana gelebileceğini belirtti. Bunu azaltmak için çeşitli tedbirler alındığını öne süren Öner, “Kum torbasıyla kapatmak da bu tedbirlerden biridir. Kazanın sebebi bu saydığım etkenler olabilir, olmayabilir de. İncelemeden sonra ortaya çıkacaktır. Şu an soruşturma devam ediyor. Burada yaşanan sorun, teknik bir konudur. Bu olumsuzluğu ortaya çıkartacak olan bilirkişi heyetidir, mühendislerdir. Araştırmadan sonra, kusur varsa, bunlar da ortaya çıkar” dedi.

25.02.2012- Adana'da TÜRK-İŞ, DİSK, KESK Adana Bölge, Adana Tabip Odası ve İnsan Hakları Derneği Adana şubelerinin aralarında bulunduğu sendika ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, İnönü Parkı'nda bir araya gelerek açıklama yaptı.

Grup adına konuşan Güven Boğa, ölümün acımasız yüzünü Kozan'da gösterdiğini belirterek, şunları kaydetti:

“Vadilerimizin başına bir HES belası sardılar. Hatta bir değil, yüz değil, iki bin tane. Bir tarafta ‘suyu yutmuyoruz’ derken, diğer tarafta dereleri kaynağından denize kadar borulara hapsedip, vadileri kurutmaya çalışıyorlar. Doğanın tahribatının yanı sıra, dün Gökdere Barajı'nda yaşananlar da bu sürecin devamı olarak gerçekleşmiştir. 10 işçinin kaybolmasına neden olan bu durum yalnızca bazı teknik eksiklikler ve kullanılan malzemelerin kalitesizliğiyle açıklanamaz. İşçi sağlığı ve güvenliği alanında sürekli iyileştirmenin en temel uygulamalarından biri, etkin denetim sistemidir. Ama bu çökmüş sistem içinde denetim mekanizması neredeyse yok denecek düzeyde. Üstüne üstlük var olan bu yapıyı da ortadan kaldırmaya dönük çabaları kaygıyla izliyoruz. Sonuç ortadadır. Kozan'da yaşananlar bize acı ve gözyaşını yeniden tattırdı.”

“Kontrol Edilmeliydi”

26.02.2012- Orman ve Su İşleri Bakanı Veysel Eroğlu, DSİ 22. Bölge



Tesisleri'nde düzenlediği basın toplantısında, baraj yatırımının kendi bakanlıklarına ait bir yatırım olmadığını ifade etti. Bu tür yapıların kontrol edilmesi gerektiğine dikkati çeken Bakan Eroğlu, şöyle konuştu:

“Biz dedik ki DSİ'nin bir yönetmelik hazırlayarak, bu tür yapıları denetlemesi ya da denetlendirmesi lazım. Geçtiğimiz yıllarda da Kahramanmaraş'ta yanlış bir vana kullanılması sonucu vana patlamış ve iki işçimiz de hayatını kaybetmişti. O da özel sektör. Denetim yönetmeliğini Danıştay iptal etti. Hangi sebeple iptal etti bilmiyorum, inceleyeceğiz. Su yapılarının denetlenmesi şart

bu yapıların denetlenmesi ve denetlendirilmesi lazım. Bizim düşüncemiz şuydu, her HES yapan baraj ya da gölet yapan firma, bir mühendislik, müşavirlik, denetim firması ile çalışsın, onu da biz denetleyelim, devlet denetlesin diye çalışma yapmıştık. Ama maalesef bir dernek itiraz etti, İdare Mahkemesine dava açtı. Danıştay'da görüldü.”

Anneler “Yanarak” Bekledi

26.02.2012- Suya kapılarak kaybolan işçilerden Mehmet Yılmaz'ın eşi, annesi ve yakınları arama kurtarma çalışmalarından gelecek haberi yaşlı gözlerle bekledi. Anne Nazife Yılmaz, 3 gündür

disine daha önceden barajda çatlak olduğunu, su sızdığını söylediğini belirtti. Yüksel Altuntaş, ağabeyinin daha önce barajdaki çatlaklardan bahsettiğini ifade ederek, “Şimdi rahmetli oldu. Çatlakların fotoğrafları bile var, hepsi ortada. Kum torbasıyla kapatılarak çalışılır mı? Daha gencekti. Bizim her şeyimizdi. Niye dikkat edilmiyor. Oradaki çalışanların da bilgisi var, onlarla da görüşülsün. Başkasının başına gelmesin” dedi.

26.02.2012- Suya kapılarak hayatını kaybeden Eyüp Altuntaş ve Cumali Değirmenci, düzenlenen törenle topra-



diye düşünüyorum. Allah'a şükür bizim DSİ yapılarında şimdiye kadar böyle bir kaza olmadı. DSİ'nin yapılarında çok sıkı denetimler yapılıyor. Ama bu tür kazalar da olabiliyor. Yönetmelik iptal edilince yıldırım hızıyla arkadaşlara talimat verdim. İptal sebebi inceleniyor. Denetim olmadan bu işler olmaz. Yerindelik denetimi diye Danıştay'ın, yargının böyle bir denetim yapma hakkı yok. Kimse onlara sormuyor böyle bir kaza olduğu zaman. ‘Kim denetlemedi’ diye soruluyor. Hukuk müşavirlerine talimat verdim, şu anda hazırlık yapılıyor. Boşluk olmaması gerekir. Bütün su yapılarının sahibi DSİ'dir. Dolayısıyla DSİ tarafından mutlaka, yönetmelikle

oğlunun bulunması için olay yerinde beklediklerini söyledi. Anne Yılmaz, oğlunun kullandığı aracın parçalarına dün ulaşıldığını hatırlatarak, “Aracına ulaşıldı ama oğlumu bulamıyorlar. Madem barajda böyle bir sorun varmış neden önlem alınmamış? Oğlumun bir an önce bulunmasını istiyorum” dedi. Mehmet Yılmaz'ın eşi Neslihan Yılmaz ise eşinin bir yıldır şantiyede çalıştığını belirterek, yaşanan olayın şokunu hala üzerlerinden atamadıklarını söyledi. Yaşlı gözlerle arama kurtarma çalışmalarını izleyen Nuray Yılmaz, “Günlerdir bekliyoruz ama eşimden haber yok. Bir an önce eşimin bulunmasını istiyorum” diye konuştu. Nuray Yılmaz, eşinin ken-

ğa verildi. Altuntaş ve Değirmenci'nin cenaze namazlarını İl Müftüsü Ahmet Gökce kıldırdı. Gökce, afetler ve bu tür olaylarda hayatını kaybedenlerin şehit sayılacağını belirtip, ailelerinin sakin kalarak, yetkililerden çalışmalarını bitirmesini beklemelerini istedi. Daha sonra cenaze omuzlarda mezarlığa taşınarak, gözyaşları arasında toprağa verildi.

27.02.2012- Suya kapılarak kaybolan işçilerin bulunabilmesi için yürütülen çalışmalarda, nehir yatağından bir iş makinesi çıkarıldı.

Bir çalışan tarafından olaydan önce baraj inşaatında çekilen görüntüler de



SEKTÖR'den •

ortaya çıktı. Cep telefonuyla çekilen görüntülerde, sandalla gelen 4 işçinin inşaat alanında nehir yatağına kum torbaları attıkları görülüyordu.

Şiddetli yağmur ve soğuk havaya karşı baraj inşaatı alanında bekleyişlerini sürdüren kayıp yakınları ise arama çalışmalarına tepki gösterdi. Kayıp işçi Hasan Bulut'un eniştesi Yüksel Karanfil, kendisinin de 2,5 yıl burada çalıştığını, 20 Şubat tarihinde işten ayrıldığını belirtti. Karanfil, arama çalışmalarının istenilen boyutta gerçekleşmediğini, yetkililerin kendileriyle yeterince ilgilenmediğini söyledi.

Kayıp işçilerden Mehmet Yılmaz'ın kardeşi Cumali Yılmaz da en azından kayıplarının cesetlerini bulunmasını istediklerini söyledi. Yetkililerin kendilerine bilgi vermediğini söyleyen Yılmaz, "Rica ediyoruz bir an önce bulunsun. En azından bir mezarı olsun. Yetkili kimse gelmiyor. Sabah buradaki su boşalacak dediler, aynı duruyor. Yarın da değişmeyecek" diye konuştu.

Evli ve bir çocuk babası kayıp işçi Erkan Yiğenoğlu'nun ağabeyi Zafer Yiğenoğlu da Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'dan yardım istediklerini belirterek, "Başbakanımızdan yardım istiyoruz, kimse bizimle ilgilenmiyor. Bir tane bakan gelmiyor. Başka bir yerde olsa hemen bakan gidiyor. Sayın Başbakanımız en azından cenazelerini bulmamıza yardımcı olsun. Artık ölüsünü bulduğumuza sevineceğiz" dedi.

Yiğenoğlu, askerlerle kendilerinin karşı karşıya geldiğini vurgulayarak, "Bizimle askeri niye karşı karşıya getiriyorlar. Biz acıyla yaşarken, niye bize böyle yaklaşıyorlar. Bir tane yetkili gelip açıklama yapmıyor. Askerler bizi inşa alanına girdirmiyorlar" dedi. Kayıp yakınlarından bazıları, gözyaşlarına hâkim olamadı. Bazı yakınları da nehir yatağına dinamit yerleştirildiğini, dinamit patlamasının ardından olayın gerçekleştiğini iddia etti.

28.02.2012- Kaybolan işçileri

arama-kurtarma çalışmaları sırasında iş makinesi operatörü 27 yaşındaki Erkan Yiğen'in cesedine ulaşıldı. İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü ekiplerinin katılımıyla nehir yatağında bulunan iş makinesindeki cesedi çıkarmak için sivil savunma ekipleri, aracın sürücü bölümünü demir makaslarla kesti. Cesedin çıkarılışını gözyaşlarıyla izleyen yakınları ise "Çok şükür, en azından cenazesini bulabildik" dedi. Ağabey Halil Yiğen, arama çalışmalarının yetersiz olduğunu ileri sürerek, "Oradaki iş makineleriyle sürdürülen çalışmalar yetersiz. Sadece şirketin makineleri çalışıyor. Diğer kurumların iş makinelerinin de getirilmesi gerekir. Cenazesine insan sevinmez ama biz cenazemizi bulduğumuza seviniyoruz. Diğer kayıplarını bekleyen ailelere de Allah sabır versin" diye konuştu.

Hastanede fenalık geçiren Hatice Yiğen'i yakınları teskin etmeye çalıştı. Gökdere Köprü Barajı önündeki nehir yatağında oluşturulan toprak sette biriken suyun pompalarla tahliyesine devam edildi. Bu arada kepçelerle buradaki toprak birikintisinde yapılan aramada, parçalanarak çamurun içine gömülmüş iş makinesine ulaşıldı. Zaman zaman kepçeler durdurularak çalışanlar küreklerle iş makinesinin çevresinde arama yapıldı.

İşçilerin çalışma alanı olarak derivasyon tüneli önündeki kuru nehir yatağını kullandığı, bu nedenle burada geçmiş dönemde çok sayıda kişinin aynı anda bulunabildiği bildirildi.

28.02.2012 - Kaybolan işçileri bulmak için çalışmalarını sürdüren arama kurtarma ekipleri, bir işçinin daha cesedine ulaştı. Sivil Savunma ekipleri, sualtı polisi, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü ekipleri, Cuma gününden bu yana arama kurtarma çalışmaları yaptı.

Gökdere Köprü Barajı önündeki nehir yatağında oluşturulan toprak sette biriken suyun pompalarla tahliyesine devam edilirken, arama kurtarma ekipleri, sabah saatlerinde nehir yatağında oluşturulan toprak yığınlarında bir iş makinesine daha ulaştı. İş makinesinin

çevresini kazan ekipler, aracın içerisinde işçilerden birisinin olduğunu belirledi. Ekipler, araç içerisindeki işçinin cesedini çıkarmak için çalışmalarını sürdürdü.

Adana'nın Kozan ilçesi Kaymakamı İzzettin Sevgili, Gökdere Köprü Barajı Derivasyon Tüneli'nin kapağının patlaması sonucu suya kapılarak kaybolan işçilerin yakınlarını, inşaat alanında kurulan çadırdaki ziyaret etti. Sevgili, arama-kurtarma çalışmalarının sürdürüldüğü baraj inşaat alanına gelerek, görevlilerden bilgi aldı. Daha sonra Kaymakam Sevgili, ilçe müftüsü Feramuz Beydoğan ile Kozan Belediyesi tarafından arama çalışmalarını takip eden işçi yakınları için kurulan çadırı ziyaret etti. Sevgili, çalışmalarla ilgili kayıp işçilerin yakınlarına bilgi vererek, 300 kişinin 30 kilometrelik alanı nehir boyunca aradığını, 15 pompayla nehir yatağında oluşan toprak yığının çevresindeki suyun tahliye edilmeye çalışıldığını belirtti.

İl Özel İdaresine ait iş makinelerinin de bölgeye geleceğini anlatan Sevgili, herkesin sabırlı ve sakin şekilde beklemesi gerektiğini, ellerinden gelen tüm imkânları seferber ettiklerini, olayda ihmali, kusuru, kastı bulunanlar hakkında da yargının gereğini yapacağını söyledi. Sevgili, yargının olayın sebebiyle ilgili bölümü aydınlatacağını vurgulayarak, şöyle devam etti:

"Bu bir kaza, maalesef başımıza gelmiş. İhmali, kusuru, kastı, yanlışlığı eksikliği olan varsa da devlet bir bütündür. Onunla ilgili kısmı yargı aydınlatacak. Savcılar ve hâkimler bilirkişilerden yararlanacak. Olay meydana geldikten sonra 10 kişilik bilirkişi heyeti burada inceleme yaptı. Raporlarını şu an yazıyorlar. Beton, metal ve ilgili parçalardan numune alıyorlar. Bu olay hangi sebeplerden çıkmış diye araştırıp, yargı boyutuna aktarılacak. Arama çalışmalarına Ankara, Afyonkarahisar, Mersin, Gaziantep, Kahramanmaraş ve Diyarbakır'dan gelen ekipler de katılıyor. Metin olmak lazım, elimizden geleni yapıyoruz."

29.02.2012- Devlet Su İşleri (DSİ) Genel Müdürlüğü'nden yapılan açıklama-



mada, Kozan'da baraj kapağının patlamasıyla ilgili "Su Yapıları Denetim Hizmetleri Yönetmeliği'nin yürütmesinin durdurulduğu hususu dikkate alınmadan tek sorumlusunun DSİ olarak gösterildiği haberlerinin gerçeği yansıtmadığı" ifade edildi. Genel Müdürlükten yapılan açıklamada, 4628 Sayılı Elektrik Piyasası Kanunu kapsamında özel sektörün inşa ettiği Köprü Barajı'nda sorumlusu kim olursa olsun meydana gelen kazada hayatını kaybeden vatandaşlara Allah'tan, rahmet kederli ailelerine ve yakınlarına başsağlığı dilendiği ve kayıp işçilerin ise bir an evvel bulunmasının temenni edildiği belirtildi. Kazada sorumluluğu bulunanların, devam eden yargı süreci neticesinde ortaya çıkarılarak gerekli cezaları alacaklarının belirtildiği açıklamada, şu bilgilere yer verildi:

"Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü-müz 1954 yılından bu yana 706 barajı inşa ederek vatandaşlarımızın hizmetine sunmuştur. Bu süre zarfında inşa edilen hiçbir barajımızda ne inşaat sürecinde ne de işletme aşamasında 24 Şubat 2012 tarihinde vuku bulan kazaya benzer bir olay meydana gelmemiştir. DSİ sorumluluğunda hayata geçirilen projeler de kurumumuzun teknik bilgi ve deneyimi benzer kazaların olmasına imkân tanımamıştır. 2003 yılında ülkemizin içerisinde bulunduğu ekonomik koşullar ve su potansiyelimiz dikkate alınarak Su Kullanım Hakkı Anlaşması Yönetmeliği yürürlüğe sokulmuş ve hidroelektrik enerji projelerinde özel sektörün önü açılmıştır. Böylelikle özel sektör firmaları hidroelektrik santraller inşa etmeye başlamış ve bunun sonucunda inşa edilen su yapılarının denetlenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır."

Bu zorunluluğa istinaden su yapılarının denetlenmesi amacıyla Su Yapıları Denetim Hizmetleri Yönetmeliği'nin 15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdiği ancak yönetmeliğin yürütmesinin Danıştay'ın verdiği ara kararlarla durdurulduğu belirtilen açıklamada, şunlar kaydedildi:

"Bunun üzerine 6200 sayılı Devlet

Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri hakkında Kanun'un 2. maddesiyle 6111 Sayılı Kanunla 4628 Sayılı Kanun'un Geçici 14. maddesinin 1. fıkrasına eklenen (f) bendine istinaden ve Danıştay'ın ara kararları göz önünde bulundurularak ilgili bakanlıklarla EPDK'nın görüşleri alınarak hazırlanan yeni Su Yapıları Denetim Hizmetleri Yönetmeliği, 13 Mayıs 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yönetmeliğin yürütmesini durdurulması ve iptali talebiyle Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Müşavir Mühendisler ve Mimarlar Birliği Derneği ve Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri sendikası tarafından Danıştay'a açılan davalar neticesinde yönetmeliğin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Söz konusu ara kararlar 09 Ocak 2012 ve 12 Ocak 2012 tarihlerinde Genel Müdürlüğümüze tebliğ edilmiştir."

Kazaya konu olan Köprü Barajı'na ilişkin Su Kullanım Hakkı Anlaşması'nın (SKHA) DSİ ile Kahramanmaraş Elekt-

rik Üretim A.Ş. arasında 30 Mayıs 2006'da imzalandığı, EPDK'nın 13 Mart 2008 tarihli kurul kararı uyarınca anılan projenin Enerjisa Enerji Üretim A.Ş.'ye devredildiği ve firmayla 17 Nisan 2009'da yeni SKHA imzalandığı vurgulanan açıklamada, şu bilgilere de yer verildi:

"Enerjisa Enerji Üretim A.Ş. projenin denetimi için 13 Mayıs 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelik uyarınca 'Su Yapı' Su Yapıları Denetim Hizmetleri Ltd. Şti. ile anlaşma imzalamıştır. Fakat yukarıda belirtildiği üzere anılan yönetmeliğin yürütmesinin durdurulmasına ilişkin ara karar, 09 Ocak 2012 tarihinde Genel Müdürlüğümüze tebliğ edilmiştir."

Açıklamada şunlar kaydedildi:

"Netice itibarıyla Adana'da meydana gelen üzücü kazanın söz konusu yönetmeliğin yürütmesinin durdurulduğu hususu dikkate alınmadan tek sorumlusunun DSİ olarak gösterildiği haber-





SEKTÖR'den •

ler gerçeği yansıtmamaktadır. Söz konusu haberlerde barajı inşa eden firmalar anılmadan kurumumuzun suçlu ilan edilmesi de düşündürücüdür. Kaldı ki DSİ olay ilk vuku bulduğu andan itibaren gerekli önlemleri almış ve kazanın sonuçlarının büyümesinin önüne geçmiştir. Kazanın meydana gelmesinin ardından yaşanabilecek vahim olayları önlemek adına Köprü Barajı'nın mansabında bulunan Yedigöze Barajı'nın işletilmesi konusunda sorumlu şirkete talimat verilmiştir. Böylelikle söz konusu barajın 24 saat kesintisiz işletilmesi sağlanarak, boş hacim yaratılmış ve Köprü Barajı'ndan intikal eden yaklaşık 87 milyon metreküp su Yedigöze Barajı'nda tutularak doğabilecek tehlikeler ve taşkınlar önlenmiştir.

HES projelerinin ve inşaatlarının devam etmesine rağmen yürütmenin durdurulması kararlarıyla HES'lerin inşaatları Su Yapıları Denetim firmalarınca denetlenememektedir. Köprü Barajı ve HES de meydana gelen elim kaza HES inşaatlarının Su Yapıları Denetim firmaları tarafından denetlenmesinin ne kadar önemli olduğunun açık göstergesidir."

29.02.2012- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu, Odalarının, tüm çalışma alanlarında yaşanan, emekçilerin ölümüne neden olan iş cinayetlerine karşı taraf ve sorumluların bulunup cezalandırılmasının takipçisi olacağını bildirdi.

Türkiye'de büyük oranda madencilik sektöründe yaşanan ve toplu ölümlere neden olan kazaların, son yıllarda arttığına dikkati çekilen açıklamada, şunlar kaydedildi:

"Odamız, bir meslek örgütü ve demokratik kitle örgütü olma sorumluluğu ile sadece madencilik sektöründe değil tüm çalışma alanlarında yaşanan, emekçilerin ölümüne neden olan bu 'iş cinayetlerine' karşı taraf ve sorumluların bulunup cezalandırılmasının ta-

kipçisi olacaktır. Gökdere Barajı faciası sonrasında, hazırlanan ön rapor, olayın bir kaza olmadığını bilimsel teknik verilerle ortaya koymuştur."

29.02.2012- Patlamanın ardından başlatılan arama kurtarma çalışmalarında 6. güne girildi. Arama çalışmalarında jandarma, ulusal medikal kurtarma, su altı polisi, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü ekipleri görev aldı. Nehir yatağında patlamanın etkisiyle

inşaatlarında çalıştığını anlattı. Arama kurtarma çalışmalarının doğa şartlarına rağmen iyi yürütüldüğünü belirten baba Değirmenci, "Olayı cuma namazından çıktıktan sonra öğrendik. Hemen baraj inşaatına gittik. Hava koşulları arama çalışmalarını güçleştiriyor. Bu şartlarda iyi çalışma yapılıyor. Oğlumun cesedinin bulunması için her gün dua ediyorum. Allah'tan tek isteğimiz cesedinin bulunması. Cesedi bulunana kadar öldü demeyeceğim" dedi.



oluşan toprak yığnında iş makinelerinin yardımıyla aramalar gerçekleştirirken, diğer ekipler de nehir boyunca çalışmalarını akıntı yönünde sürdürdü. Arama çalışmalarını yakından takip eden kayıp yakınları da sağanak yağışa rağmen inşaat alanında bekleyişlerini sürdürdü. Kayıplar arasında yer alan Latif Değirmenci'nin babası Osman Değirmenci, 46 yaşındaki oğlunun 2 yıllık evli olduğunu, daha önce de başka baraj

01.03.2012- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Soğancı, Kozanda baraj kapağının patlamasıyla ilgili, "Baraj inşaatlarında denetim görevi kamunundur ve yasayla tanımlandığı şekliyle DSİ'nin" değerlendirmesinde bulundu. Soğancı yaptığı yazılı açıklamada, Adana Gökçe Nehri üzerinde Gökdere Köprü Barajı inşaatında 24 Şubat 2012 tarihinde mekanik tünel



kapağının kopmasıyla ilgili Orman ve Su İşleri Bakanı Veysel Eroğlu'nun yaptığı açıklamalarla, denetim görevinin özel şirketlere devrini düzenleyen yönetmeliği iptal ettirdiği, DSİ'ye denetim görevini yargı aracılığıyla hatırlattığı için TMMOB'yi suçladığını vurguladı. Sorumluların sorumluluklarını bir kenara bırakıp TMMOB'yi sorumlu ilan ettiğini belirten Soğancı, şunları kaydetti: "Anayasada, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri

bulunamaz."

02.03.2012- Orman ve Su İşleri Bakanı Veysel Eroğlu "Devlet, bu sorumluluğu şirketlere vermiş. Müteahhit bir firma var, sorumlu o. Eski Bayındırlık Bakanlığı şimdiki Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Türkiye'deki bütün binalardan, fabrikalardan sorumlu mu? Böyle bir şey yok. Devletin, her bir tesisin başına giderek, denetim yapması söz konusu değil. Biz ancak planlama yapı-

"Denetim yapsanız bile ceza verebilme konusunda sıkıntılar var.

Bununla ilgili kanun teklifi hazırladık. Ancak biz kanun çıkıncaya kadar denetimlerimizi sürdüreceğiz. Bölge müdürlerimize talimatı verdim, boşluk oluşmaması için arkadaşlar gidip yerinde denetimlerini yapacaklar. Şantiyeler açılacak ve denetlenecek" dedi. Bu konuda sorumluluğun sadece kendilerinde olmadığını vurgulayan Eroğlu, projeyi yapan firmanın, müteahhitlerin de sorumluluğu bulunduğunu söyledi. Eroğlu, tedbiri elden bırakmayacaklarını, gerekli numunelerin alınacağını, teçhizat alımının uygun olup olmadığını kontrol edeceklerini bildirdi.

05.03.2012- Bakan Eroğlu, yasal olarak aslında denetimin proje müellifleri ve şantiye şefleri tarafından yapılması gerektiğini söyledi. Eroğlu, "Biz ayrıca, bunlar dışında bir mühendislik firmasının da ayrıca hem projeyi hem de inşaatı denetlesin şeklinde bir teklif sunmuş-tuk. Bugün DSİ'nin hepsine yetişmesi mümkün değil. DSİ'nin kendi işi var. Bu özel sektörün yaptığı iş. Bizim teklifimiz de buydu. Ancak şu anda DSİ'de boşluk olmaması için talimat verdim. Gerekli denetimleri DSİ yapacak, gerekli ikazlarda bulunacak ama esas itibarıyla sorumlu proje müellifi ve inşa eden firmalardır" dedi.

Hiç Suçları Yokmuş

Özaltın Holding Yönetim Kurulu Başkanı Nuri Özaltın, olayın üzerinden 10 gün geçtikten ve olayın sıcaklığı geçtikten sonra aslında hiç kabahatleri olmadığını söyledi.

Özaltın Hürriyet gazetesine verdiği demeçte, "Baraj yapmak kolay iş değil. Biz sadece Türkiye'de değil, Hindistan ve Ürdün'de de baraj yapıyoruz. Böyle bir olay ilk defa başımıza geldi. Doğal afet gibiydi. Vicdanım çok rahat çünkü inşaatla ilgili hiç bir eksikimiz yok. İnşaat sırasında bizi denetleyen ekipler vardı. Bunun yanı sıra kullanılan malzemelerle ilgili tüm sertifikalar alınmıştı. Ancak 10 işçimizin hayatını kaybetmesi



Hakkında Kanun'da ve Elektrik Piyasası Kanunu'nda su yapılarını denetleme görevi kimdedir? DSİ'de. Sorumlu kimdir? DSİ ve bağlı olduğu Orman ve Su İşleri Bakanlığı. Bakanlık, 'TMMOB dava açtı o nedenle denetimsiz kaldı' diyebilir mi? Ülkemiz hukuk devleti ilkesine bağlı olarak yönetiliyor ise herkesten önce hukuka bağlı olması gereken yöneticiler, dava açma hakkını kullananlara karşı böyle bir ithamda ve eleştiride

yoruz. Kim nasıl denetleyecek, esasları belirliyoruz. Dolayısıyla mesuliyet onlara aittir. Burada devleti öne sürmek ucuzculuktur."

"Yeni baraj ve HES projeleriniz var, bunların denetimlerinde sorun yaşayacak mısınız?" soru üzerine Bakan Eroğlu, bununla ilgili kanun teklifi hazırladıklarını söyledi. Anayasa Mahkemesi'nin denetimlerle ilgili mutlaka kanun olmasını öngörülüğünü ifade eden Eroğlu,



SEKTÖR'den •

bizi çok üzdü” dedi.

Baraj inşaatlarının en zor işlerden biri olduğunu vurgulayan Nuri Özaltın, şu bilgileri verdi: “İnşaat sırasında kullandığımız tüm malzemeler çeşitli testlerden geçiyor. Bunun için denetim ekipleri kuruluyor. Kullanılan beton laboratuvarında en ince ayrıntılarına kadar test ediliyor. Tüm bu işlemler bittikten sonra baraj kapağı yapılmaya başlanıyor. Bunları yaparken de proje sahipleri bizi denetliyor. Şimdiye kadar birçok baraj projesi içerisinde yer aldık. İlk defa böyle bir kaza yaşadık. Burada suçumuz yok. Benim vicdanım da çok rahat. Doğal afet gibiydi. Hepimiz çok üzüldük.”

Kazanın meydana geldiği barajda sigorta şirketinin çalışmalarının devam ettiğini anlatan Nuri Özaltın, şöyle konuştu: “Zarar tespit çalışmaları bittikten ve adli makamlar incelemelerini tamamladıktan sonra her şey daha net bir şekilde ortaya çıkacak. Biz de bundan sonra yolumuzu çizeceğiz. Zararın ne kadar olduğunu söylemek çok zor. Ancak burada önemli olan eksik ve hatalı bir işin olup olmamasıdır. Kendimize güveniyorum baraj inşaatında eksiklerimiz yoktu.”

Dersler

Buraya kadar anlatılan, kazanın yaşandığı tarihten itibaren 15 gün içinde yaşanan gelişmeler şu gerçekleri ve dersleri gözler önüne sermektedir.

Devlet adına sorumluluk üstlenen Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 1954 yılından bu yana 706 barajı inşa ederek vatandaşlarımızın hizmetine sunmuştur. Bu süre zarfında inşa edilen hiçbir barajda ne inşaat sürecinde ne de işletme aşamasında 24 Şubat 2012 tarihinde vuku bulan kazaya benzer bir olay meydana gelmemiştir. DSİ sorumluluğunda hayata geçirilen projeler de kurumun teknik bilgi ve deneyimi benzer kazaların olmasına imkân tanımamıştır. Oysa özel sektör tarafından yapılan projelerde tıpkı bir önceki yıl Kahramanmaraş'ta santral inşaatında vana patlaması sonucu işçi ölümlerinde olduğu gibi bu tür



“kazalar” adeta ‘iş cinayetleri’ne dönüşerek vakayı adiyeye boyutu kazanmaktadır.

10 işçinin kaybolmasına neden olan bu durum yalnızca bazı teknik eksiklikler ve kullanılan malzemelerin kalitesizliğiyle açıklanamaz. İşçi sağlığı ve güvenliği alanında sürekli iyileştirmenin en temel uygulamalarından biri, etkin denetim sistemidir.

Burada denetimlerde olduğu kadar planlamadan kaynaklanan önemli sorunlar da bulunmaktadır. Şöyle ki, hidroelektrik enerjinin ileri yıllar nüfus artışına bağlı olarak uzun erimli planlanması önem taşıyan başka bir husustur. Hidroelektrik santral projesinin gündeme geldiği bölgedeki su potansiyeli değerlendirilirken, gelecekteki nüfus artışı/projeksiyonları da göz önüne alınarak, su potansiyeli, suyun değişik ihtiyaçlar için kullanım miktarları (içme, kullanım, tarım, sanayi, enerji vb) ve buradan hareketle HES için gerekli olan su miktarı yerel ve bölgesel anlamda göz önüne alınmak durumundadır. İçme suyu gibi, toplumsal ihtiyaçlar ve doğal yaşamın engel olmayacak su paylaşımı sağlandıktan sonra arta kalan su ile HES projeleri geliştirilmelidir. Bu bağlamda;

Tesislerle ilgili ruhsat ve izinlerinin alınması, projelerin incelenmesi, kabulü, izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar bir bütün olarak

düzenlenmesi gerekmektedir.

Oysa su yapılarına ilişkin denetim hiçbir aşamada tam anlamıyla işletilmemektedir. Denetime ilişkin yönetmelik hükümleri göstermelik olarak işleyen süreçlerdir. Halbuki meslek odalarının tespitlerinde olduğu gibi,

- HES'lere ilişkin denetimler, fizibilite aşamasından başlamak üzere inşaat süresince ve işletme sonrasında da tüm aşamalarda etkin bir şekilde uygulanmalıdır.

- İlgili idareler, görev alanları ile ilgili denetim ve yaptırımlar konusunda gerekli duruşu sergilemelidir.

- Proje aşamasında projeye ilişkin sorumluluk şirkete bırakıldığı için tesisin üretime geçmesi aşamasında da tespiti yapılamayan imalatlara dair durumlar şirketin sorumluluğuna bırakılmaktadır. Herhangi bir su yapısı için tespiti yapılan hatalı üretimlere ya da tespit yapılamayan konuların sorumluluğunun firmaya bırakılması denetim olarak adlandırılmaz. Bu konulardaki sorumluluğunun, şirketlere bırakılması bir denetim işi olamayacağından bu tür uygulamalara son verilmelidir.

- Herhangi bir kontrol ve denetime tabi olmayan HES'lerin kazı malzemeleri, dere yataklarına boşalmaktadır. Gelişigüzel dökülen kazı malzemeleri dere yatağı boyunca yine çevrenin ve birçok



ağacın zarar görmesine neden olduğundan bu uygulamalar durdurulmalıdır.

- İnşaatlar, maliyetten kaçmak adına hiçbir koruma kuralına uymayarak yapılmaktadır. Bu tür imalatlara izin verilmemelidir.

- Denetim yapanların hiçbir şirketle bağlanması olmamalıdır. Şirketlerin denetçi olması durumunda denetleyeceği şirket ile ticari ilişkisi olacağından denetimden söz etmek mümkün olmayacaktır. Denetim hiçbir zaman özelleştirilebilecek hizmet alanlarından olmadığından bu tür uygulamalar durdurulmalıdır.

- Su yapıları denetim yönetmeliği, denetimin özelleştirilmesidir. Denetimler kamu eliyle yapılmalıdır.

Şu husus çok açıktır: “4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu” ile bu Kanuna istinaden çıkarılan “Elektrik Piyasası Lisans Yönetmeliği” ve “Su Kullanım Hakkı Anlaşması İmzalanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”le birlikte HES uygulamaları tamamen denetimsiz duruma getirilmiştir. Yapılan düzenlemeler ve izlenen politikalarla, su enerjisinden yararlanmada ülke kaynaklarının en verimli şekilde kullanımı değil, bireysel/şirket karlarının/çıkarlarının korunması hedeflenmektedir. Bu durumun hidroelektrik enerjiden verimli şekilde yararlanarak enerjide dışa bağımlılığı azaltacak bir adım olarak algılanamayacağı açıktır. Bu konuda yapılan yasal düzenlemeler sorunları daha da karmaşık hale gerekmektedir. Yasal değişiklikler mevcut sorunları gözetecek çözüme ilişkin olmalıdır.

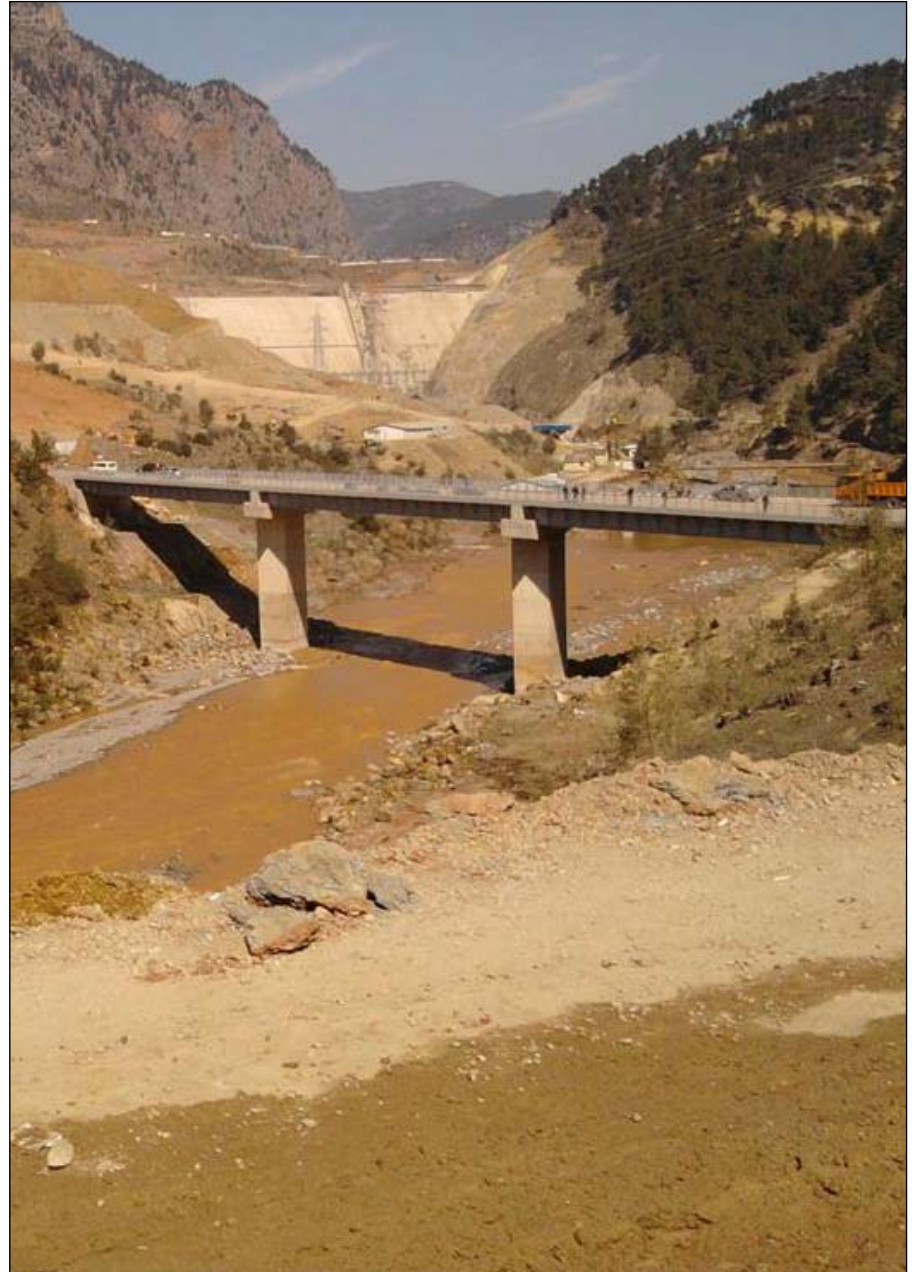
- 4628 sayılı kanun ile ortaya konan HES’ler ile mevcut uygulamalar dikkate alınarak değerlendirildiğinde, Elektrik Piyasasında Lisanssız Enerji Üretimine İlişkin Yönetmelik en az 10 bin HES projesinin ortaya çıkacağı gerçeğini görmek gerekir. Bu yönetmeliğin uygulanması, doğal yaşamı yok edeceği gibi hidrolik enerjiden akılcı şekilde yararlanmanın da tüm yollarını tıkayacağından yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sendikamız işçi ölümleri ile yaptığı bir basın açıklamasında şu husus vurgulamıştır:

“İstanbul Esenyurt’ta bir alışveriş merkezinin inşaatında çalışan işçilerin yatakhane olarak kullandığı çadırlarda çıkan yangında 11 işçimizin yanarak ve dumandan zehirlenerek yaşamını yitirmesi TES-İŞ topluluğunda büyük üzüntüye neden olmuştur. Meydana gelen elim hadise bir kez daha göstermiştir ki, Türkiye’de işçilerimize sağlıksız ve güvenli bir çalışma ortamı dayatılmaktadır. Taşeronlaşmanın ve kayıtdışı ekonominin varolduğu bir yapıda, işçiler, örgütlenme hakkından yoksun ve

sağlıksız ortamlarda, korumasız ve istismara açık olarak çalışmak zorunda bırakılmaktadır. İnşaat işkolu risk ve tehlikelerin en fazla olduğu iş kolların başında gelmektedir. Ülkemizde çok sayıda inşaat işletmesi gözetim ve denetim olmaksızın kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Bu iş kolumuzda iş güvenliği önlemlerinin tam olarak uygulanmasını sağlamak için etkin denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Yaptırımlar etkin ve caydırıcı olmalıdır. Unutulmamalıdır ki iş kazaları kader değildir ve önlenbilir.”

Daha fazla ölümler olmadan...





SEKTÖR'den •

Nükleer Santral Israrı Sürüyor

Japonya'da yaşanan Fukushima Nükleer Santral kazası sonrası Dünya çapında nükleer santral karşıtlığı güçlenir ve kapatma ve iptal kararları gelirken Türkiye'de üç nükleer santral kurulmasına yönelik yeni adımlar atılıyor. Mart ve Nisan aylarında yapılan görüşmeler ve atılan imzalarla Mersin Akkuyu ve Sinop'un ardından üçüncü bir bölgede nükleer santral kurulması için çalışmalar başlatıldı.

28 Mart 2012 tarihinde Güney Kore'de düzenlenen Nükleer Güvenlik Zirvesi'nde Başbakan Tayyip Erdoğan'a eşlik eden Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız, Güney Kore'de nükleer santral inşası konusunda temaslarda bulundu. Bakan Yıldız, Güney Kore'nin önde gelen enerji şirketleri SK, KOSEB ve HACO firmalarının yöneticileri ile COEX Intercontinental Otel'de kahvaltıda buluştu. Görüşmenin ardından Kore Elektrik Üretim Şirketi KEPCO'nun yöneticisi Bae Byon-Kim ile bir araya geldi. COEX Kongre Merkezi'ndeki medya merkezini ziyaret eden Yıldız, KEPCO yetkilileri ve G.Koreli hükümet üyelerinin de Türkiye'de nükleer santral kurulması yönünde projeyi istediklerini ancak şu anda bütün noktalarda mutabakat sağlanamadığını söyledi. Yıldız, "Biz bu adımları belli oranda atabileceğini kendilerine belirttik. Onlar da aynı niyetlerini söylediler dedi. Yıldız, "Güney Kore'yle santral konusundaki tikanıklık nereden kaynaklanıyor?" sorusuna, "Hazine garantisi istenmişti. Biz de ülkemizin 10-12 yıl önceki şartlardan çok uzaklaştığını ve çok daha iyi ekonomik şartlara ulaştıklarını belirttik. Değerlendireceklerini söylediler. Ülkemiz yararına bir sonuç alabiliyor isek onu noktalarız. Yoksa diğer görüşmelerimize devam ederiz. Diğer görüşmelerimizde Rusya'yla zaten yürüttüğümüz müzakereler var. Doğalgazda olduğu gibi nükleer enerjide de çeşitlilik sağ-

lamak istiyoruz. Japonya ve Çin'le de bunu çeşitlendirmek istiyoruz." karşılığını verdi.

Türkiye, Karadeniz kıyısındaki



ikinci nükleer nükleer santralin yapımı için Çin, Japonya ve Güney Kore ile görüşmeleri sürdürürken, Elektrik üretim Anonim Şirketi'nden sürpriz geldi. EÜAŞ ile Kanadalı Candu şirketi arasında nükleer santral yapımı konusunda işbirliği anlaşması 20 Nisan'da imzalandı.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız, Sinop Nükleer Santral Projesi için, Kanadalı Candu firması ile yapılan anlaşmayla birlikte müzakerelerini yürütecekleri ülke sayısının dörde çıktığını belirterek, "Biz ikinci nükleer güç santrallerinin yapımı için sonuç alacağımız kanaatindeyiz" dedi. Kanadalı Candu ve Elektrik Üretim A.Ş. (EÜAŞ) arasında imzalanan işbirliği protokolünün ardından soruları yanıtlayan Bakan Yıldız, santralle ilgili, dört ünitenin ortalama 1.200 megavattan yapıldığını belirterek, "Ama Candu'nun sisteminde bir ünite yaklaşık 860 megavattan oluşuyor" dedi.

Dünya Enerji Liderleri Zirvesi'nin açılışı sonrası konuşan Yıldız, şunları kaydetti: "Anlaşma imzaladığımız ülkeler Rusya Federasyonu, Çin, Güney Kore ve Japonya. Rusya ile iyi niyet anlaşmaları kontrata çevrildi ve bütün işlemler devam ediyor. Japonya, Güney Kore ve Çin ile de müzakereler devam ediyor. Candu firması ile yaptığımız bu anlaşma ile beraber müzakerelerini yürüteceğimiz ülke sayısı da dörde çıkmış oluyor. Candu için altı aylık bir fizibilite çalışması ve müzakere yürütülecek. Ama diğer ülkeler için iki aylık bir süreç var. O iki ayda çalışmalarını ortaya koyacaklar."

Üçüncü nükleer santral hakkında da konuşan Yıldız, "Onun yeri belli değil. Kamuoyunda sıkça konuşulan depremsellik olsun, diğer 11 temel başlıkta güvenlik ve teknik detayları ile ilgili 88 tane başlık var. Bu yapıyı mutlaka kurulumamız lazım" dedi.



Enerjide Zam Yağmuru

2012 yılının ilk dört ay enerjide zamlar sağanak şeklinde yağdı. Akaryakıt fiyatlarının her ay birkaç kuruş artması yetmezmiş gibi, 1 Nisan'dan itibaren elektriğe konutlarda yüzde 9.26, doğal gaza yüzde 18.72 oranında zam yapıldı.

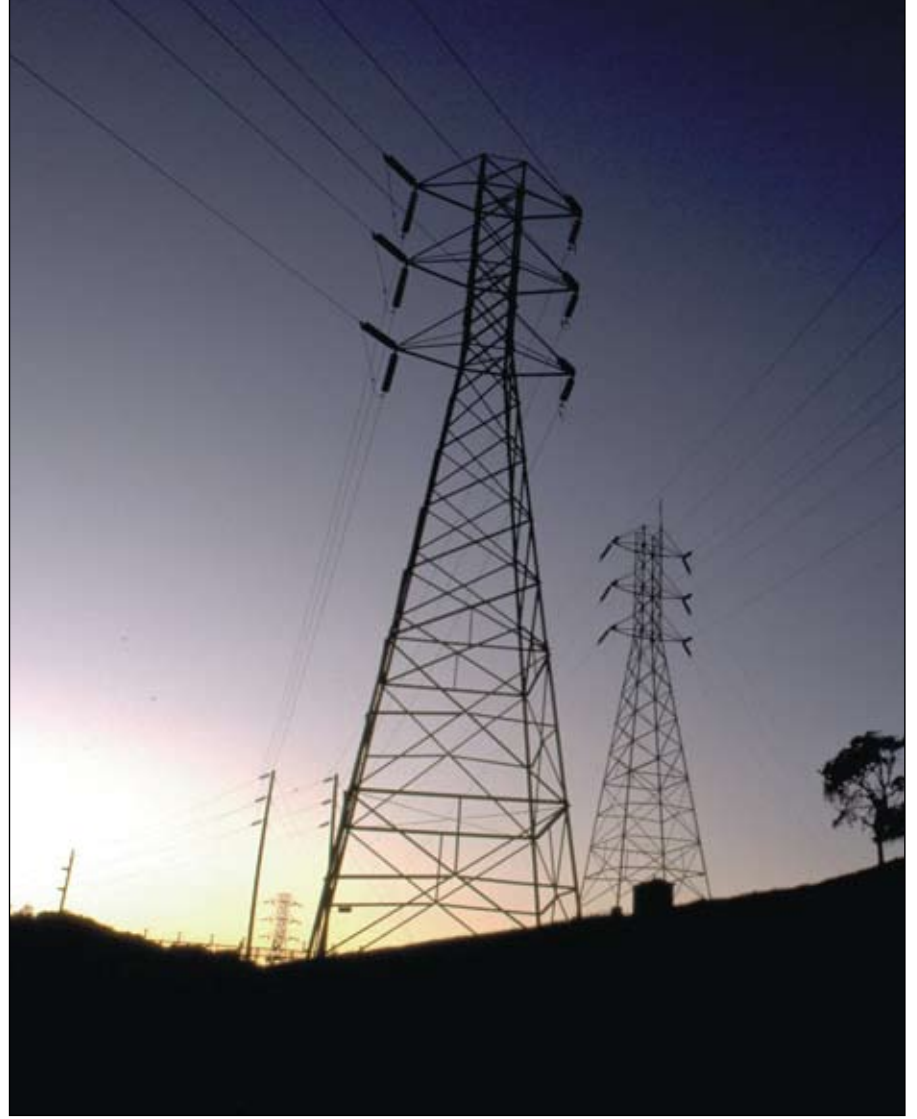
Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu 1 Nisan 2012 tarihinden geçerli olmak üzere, kilovatsaat bazında, vergi ve fonlar dâhil olmak üzere nihai elektrik fiyatları ağırlıklı ortalama yüzde 8.1 oranında arttırdığını açıkladı.

Aynı kapsamda, tek zamanlı perakende elektrik satış fiyatları, meskende yüzde 9,26 oranında bir değişimle 32,515 kuruşa, orta gerilim seviyesinde dağıtım gömülü sanayide yüzde 8,71 oranında değişimle 26,672 kuruşa, dağıtım gömülü ticarethanelerde yüzde 4,33 oranında bir değişimle 33,253 kuruşa yükseldi.

Tüketici Örgütleri Federasyonu EPDK tarafından açıklanan zam oranlarının 3 katının faturaya yansıdığı hesaplandı. Yapılan açıklamada, şunlar söylendi:

“İlk gelen faturaları incelediğimizde Mart 2012 dönemine ait fatura-daki elektrik tüketiminin birim fiyatı 0,161053 TL (kw/s) iken, zammın yürürlüğe girdiği Nisan 2012 dönemine ait bir faturada 0,198182 TL (kw/s) fiyat anıtlmış olup, bu tutarın önceki fiyata göre oransal farkının yüzde 23 olduğu ortaya çıkmıştır. Kamuoyuna açıklanan zam oranının neredeyse 3 katı olarak faturalara yansıtılması, en hafif deyimiyle tüketiciye yönelik insafsızlıktır.”

Aynı açıklamada, “Yine ortaya çıkan bir başka haksız ve hukuksuz uygulama ise sayaçların önemli bir bölümünün okunmasının zammın yürürlüğe girmesinden en az 15-20 gün sonra yapılması nedeniyle çıkarılan faturalardır. 16 Mart 2012 tarihinde okunan bir sayaç, bir sonra 16 Nisan 2012 tarihinde okunma-



şı sonucu, 16-31 Mart döneminde yapılan elektrik tüketimi zamlı tarifieden hesaplandığından tüketici bir kez daha zarara uğratılmıştır” denildi.

Elektrik Mühendisleri Odası'nın uluslararası raporlardan yaptığı tespitlere göre Türkiye ulaştığı bu endeks değeri ile OECD ülkeleri arasında en çok zam yapan ikinci ülke konumuna ulaştı. Birinci sırada 209.43 değeri ile İzlanda yer aldı. Hatta baz yıl kabul edilen 2005'ten geriye doğru OECD Endeksi'ne bakılacak olursa, 2002 yılından itibaren enerji fiyatlarına yapılan zamlar açısından Türkiye İzlanda'yı da geride bırakarak, Şubat 2012 itibarıyla OECD zam şam-

piyonluğunu korudu. AKP'nin ilk kez iktidar olduğu 2002 yılında Türkiye'nin 70.43 olan endeks değerinde Şubat 2012 itibarıyla yüzde 184.43 oranında artış yaşanırken, İzlanda'nın 85.92 ile Türkiye'den zaten yukarıda olan endeks değeri yüzde 143.72 artışla 209.43'e yükseldi. Aynı dönemde OECD ortalama endeks değeri ise 77.86'dan yüzde 82.8 zamlarla 142.34'e ulaştı.

Son zamların yeterli olmadığı ve önümüzdeki aylarda yenilerinin geleceği konuşuluyor. Zaten soğuk bir kış yükü enerji faturaları ile zor geçiren tüketiciler için 2012 yılının son ayları daha zorlaşacak.



6772 Sayılı Yasa Uyarınca Ödenen İlave Tediye-lerden (Devlet İkramiyesi) Sigorta Primi Kesilmesine İlişkin Uygulamadaki Son Durum

TES-İŞ Sendikası Hukuk Servisi

6772 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin 2. fıkrasında;

“...Bu tediye-lerden çeşitli işçi sigortalarının icabettirdiği primler kesilmez...” hükmü yer almaktadır.

İşbu cümleden olmak üzere, devlet ikramiyeleri her türlü sigorta prim kesintilerinden müstesna kılınmıştır. Nitekim, Kanunun yürürlüğe girdiği 11.07.1956 yılından bugüne kadar işbu ödemelerden hiçbir şekilde sigorta kesintisi yapılmamıştır.

Ne varki, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nun 80/3-c bendinde;

“Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.” hükmüne yer verilmiş, işbu maddeden hareketle de, Kurumlar tarafından 01.10.2008 tarihinden sonra üyelerimize ödenen ilave tediye-lerden (devlet ikramiyesi) sigorta primi ve işsizlik sigortası için kesinti yapılmaya başlanmıştır.

Konu hakkında, Sendikamızın örgütlü olduğu Genel Müdürlükler için ayrı ayrı Ankara İş Mahkemelerinde 01.10.2008 tarihinden buyana ödenen ilave tediye-lerden yapılan kesintilerin tahsili amacıyla grup davalar açılmış ne var ki sonuç olumsuz olmuştur. İşbu kararlar tarafımızdan temyiz edilmiş olmakla birlikte Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından onanarak kesinleşmişlerdir.

Bu noktada belirtmek isteriz ki, konu



5510 Sayılı Yasa ile 6772 Sayılı Yasadan hangisinin öncelikli olarak uygulanacağı, genel yasa- özel yasa çelişkisi gibi noktalarda toplanmakta olup kesinti yapılıp yapılamayacağının belirlenmesi mevcut durumda yoruma dayalı bir durum arz etmektedir. İlk derece Mahkemeleri ve Yargıtay, sonraki tarihli Kanun hükmünün öncelikle uygulanması gerektiği görüşünü benimsemişlerdir.

Uygulamada, bir kısım Mahkeme tarafından sigorta kesintilerinin iadesi maksadıyla verilmiş kararlar olduğu bilinmektedir. Ancak anılan kararların tümü kesinlik sınırının altında kaldığından temyiz kabiliyeti bulunmamaktadır. Kesin olarak verilmiş ve Yargıtay onamasından geçmemiş bir kararın da emsal olarak ele alınması mümkün değildir. Birkaç Mahkeme tarafından tesis edilen ve Yargıtay onamasından dahi geçmemiş bir kısım kararların binlerce çalışanı ilgilendiren bir konuda emsal nitelik taşımayacağı da gözden uzak tutulmamalıdır. Bir kararda varılan sonucun emsal nitelik kesbedip etmeyeceği, aynı sonuçla birden fazla Mahkeme tarafından ulaştırılması ve bu sonucun da Yargıtay’ın kararlılık kazanan ilamları

ile perçinlenmesine bağlıdır. Kaldı ki, elimizde Yargıtay onamasından geçmiş ve red yönünde kararlar bulunmaktadır.

5510 Sayılı Yasa halen yürürlükte olup SGK tarafından çıkarılan ve işçiye yapılacak tüm ödemelerden sigorta primi kesilmesi gerektiğine dair yönetmelikler ve tebliğler de mevcuttur.

Yine yakın zamanda, Edirne İş Mahkemesinin 01.04.2011 tarih ve 2010/474 E., 2010/133 K. sayılı kararının 5510 Sayılı Yasanın 80. Maddesine aykırı olduğu iddiası ile kanun yararına bozulması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının 26.09.2011 gün ve 2011/225030 sayılı tebliğnamesi ile talep edilmesi üzerine *Yargıtay 9. Hukuk Dairesince 2011/48313 E., 2011/43574 K. ve 15.11.2011 tarihli kararı 26.01.2012 tarih ve 28185 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış* olup kararın ikinci sayfasının 7. ve devamı bentlerinde;

“01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Yasanın 80/c ve 105. Maddeleri uyarınca, ücretin eki niteliğindeki ilave tediye alacağından 01.10.2008 tarihinden itibaren sigorta primi kesilmesi gerektiği, aksi yöndeki Mahkeme kararının bozulması gerektiği” hüküm altına alınmıştır.

Sonuç itibarıyla, meri mevzuat ve Yargıtay kararları, 6772 Sayılı ilave tediye-lerden sigorta primi kesilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Konu, Sendikamız tarafından takip edilmekte, üyelerimiz adına olumlu bir sonuç alınabilmesi için gerekli tüm çaba gösterilmektedir.



Umut Topçu

Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişi

İŞÇİ ALACAKLARI DAVALARI

(Yargıtay Kararları
ve Bilirkişi Raporları
Işığında)

Adalet Yayınevi – Hukuk Uygulama
Kitapları/Hukuk Dizisi



İşte, işçi ile işveren arasındaki anlaşmazlık konularını en ince ayrıntısına kadar inceleyerek okuyucuların değerlendirmesine sunan "İşçi Alacak Davaları" isimli kitap, Sosyal Güvenlik Müfettişi Umut Topcu tarafından kaleme alınmış olup, Adalet Yayınevi tarafından basılmıştır.

İşçilik alacakları olarak tabir edilen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, genel tatil ücreti, yıllık izin, hafta tatili alacağı, kötüniet tazminatı v. s. alacaklar şüphesiz ki işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık noktalarının başında gelmekte ve taraflar arasındaki çalışma barışını bozmaktadır. Bu durum hem iş mahkemelerinin yükünü çokça artırmakta hem de yargılama sürelerinin uzamasına ve buna bağlı olarak da adaletin gecikmesine neden olmaktadır. Bütün bu süreçler sonunda geç gelen adaletin adalet olmadığı düşüncesindeki doğruluk payını da göz önüne aldığımızda ortaya bir kısır döngünün çıktığı görülmektedir. Bu kitap işçilik alacakları hususunda taraflar arasındaki anlaşmazlık noktalarının çözümüne katkı sağlamayı ve zaman zaman bu konunun uzmanlarınca dahi karıştırılan özellikli durumlarla ilgili taraflara doğru bilgiyi vermeyi hedefleyerek yazılmıştır.

Kitap, toplam on yedi bölümden ibaret olup ilk on bölümde işçilik alacaklarının neler olduğu, bu alacakların tanımı, bunlara uygulanacak faiz ve zaman aşımı süreleri, alacakların nasıl hesaplanacağı örnek uygulamalarla açık-

landıktan sonra, her bir kalem alacak için özellikli durumlarda ne gibi bir yol takip edilmesi gerektiğine ilişkin açıklamalar yapılmaktadır.

Kitabın daha sonraki bölümlerinde sırasıyla işçilik alacaklarının hesaplanmasında önemli bir ayrıntı olan ara dinlenme sürelerinden, çalışma hayatında fazlasıyla görülen ibranamelerden, uzun bir süredir gündemi meşgul etmeye devam eden ve bilhassa kamu kurumlarında yaygınlaşan işyeri devirleri ve alt işveren (taşeron) uygulamalarının işçilerin alacaklarına ne gibi etkileri olduğundan, özellikle ekonomik sıkıntıların had safhaya ulaştığı günümüzde işverenlerin iflas etmesi halinde işçilik alacaklarının akıbetinin ne olacağından ve son olarak da işveren tarafından yapılan kısmi ödemelerin işçilik alacaklarından ne şekilde mahsup edilmesi gerektiğinden ayrıntılarıyla bahsedilmektedir.

Kitabın son bölümünde ise bilirkişi olmak isteyen ancak elinde örnek rapor bulunmayan veya rapor yazma tekniğini öğrenmek isteyen mali müşavirler, hukukçular, kamu görevlileri ve konunun diğer ilgilileri için örnek bilirkişi raporları sunulmaktadır.



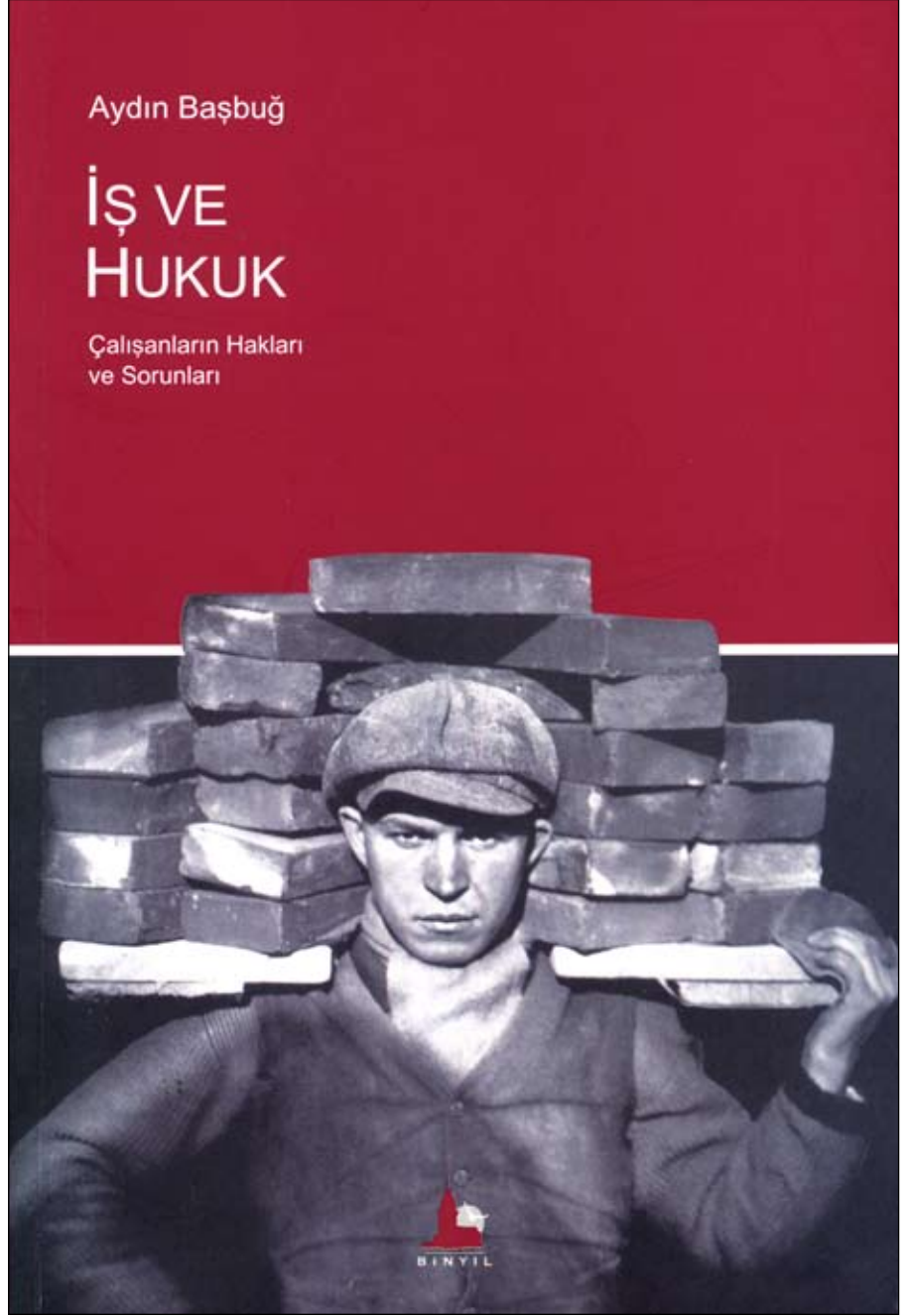
Kitap •

**Aydın
BAŞBUĞ**

İŞ ve HUKUK

Çalışanların Hakları ve Sorunları

İktisadi ve İdari Bilimler, Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde verilmekte olan iş hukuku derslerine, bir ders kitabı olarak kaynak olmak amacıyla çalışanların en çok karşılaştığı sorunların cevaplarını bütün açıklığı ve anlaşılabilirliği ile ortaya koymuştur.



Mevcut iş hukuku kitaplarının ya hukuk fakültesi öğrencilerine hitap etmesi, ya da ders kitabı olmanın yanında akademik çalışmalara kaynaklık etmesi ihtiyacı gözetilerek yayınlandığı için, çağdaş üniversitelerde olduğu gibi, sadece öğrencilere hitap eden bir ders kitabı yazma gereği duyulmuştur.

Ders kitabı olarak iş hukuku, on dört haftalık sömestre dönemi dersi

olarak, vize haftası hariç on üç haftalık ders programının tamamıyla kullanılarak anlatılabileceği kapasite düşünülerek hazırlanmıştır. Öğrenciyi meşgul edecek doktrindeki tartışmalardan mümkün olduğunca kaçınmaya çalışılmıştır.

Kitap çalışma özellikleriyle hem bu konuları çalışan öğrenciler için hem de sendikalar ve çalışanların bireysel ihtiyaçları bakımından bir başvuru kaynağı sayılmalıdır.

Mustafa Kumlu
Genel Başkan

Hasan Tahsin Zengin
Genel Başkan Yardımcısı

Mustafa Şahin
Genel Sekreter

Sedat Çokol
Genel Mali Sekreter

Mehmet Solak
Genel Araştırma ve Mevz. Sekreteri

İsmail Bingöl
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

Ferudun Yükselir
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 ÖGÜT
Reşatbey Mah. 62024 Sok. Fehmi Bindebir İş Mrk. Kat: 2 No:2 Seyhan - ADANA
Tel: 0.322 458 00 63 Faks : 0.322 458 00 64

ADAPAZARI ŞUBE (Başkanı): İrfan KABALOĞLU
Semerciler Mah. Yenibosna Cad. No:13 ADAPAZARI
Tel: 0.264 282 33 40 Faks: 0.264 282 33 41

AFŞİN ŞUBE (Başkanı): Sittik SERT
Afşin Bey Caddesi No:41 Afşin-KAHRAMANMARAŞ
Tel: 0.344 511 42 68 Faks : 0.344 511 20 51

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Dural KARAKOÇ
Süleyman Sırrı Caddesi No:2/11 Yenışehir-ANKARA
Tel: 0.312 435 36 55 Faks: 0.312 435 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: 0.312 419 26 86

ANTALYA ŞUBE (Başkanı): Hacı Mevlüt ÜNAL
Fabrikalar Mah. Hasan Tahsin Cad. 3002 Sok. No: 19 ANTALYA
Tel: 0.242 334 34 00 Faks: 0.242 344 78 68

AYDIN ŞUBE (Başkanı): Mustafa AYDIN
Efeler Mah. Atatürk Bul. 2283. Sokak Piramit Sitesi No:2 Kat:1 AYDIN
Tel: 0.256 213 62 02 - 225 89 54 Faks: 0.256 225 88 17

BALIKESİR ŞUBE (Başkanı): Necdet ÖZBAY
Hisariçi Mah. Gözlem Sokak No:4 Kat:4 BALIKESİR
Tel: 0.266 241 36 01 Faks: 0.266 241 67 61

BURSA ŞUBE (Başkanı): Necati İÇÖZ
Çakırhamam Temiz Cad. Sütmen İşhanı Kat:2 No:14 BURSA
Tel: 0.224 222 58 71-221 40 02 Faks: 0.224 221 03 41

ÇAYIRHAN ŞUBE (Başkanı): Sinan TÜRKEL
Gazi Mah. İşçiler Sok. Nazmi Bıyıklı Pasajı Üstü Çayırhan-ANKARA
Tel: 0.312 796 15 40 Faks: 0.312 796 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: 0.412 228 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: 0.412 224 83 20

EDİRNE ŞUBE (Başkanı): Erkan ÇAKAN
Talas Paşa Cad. Özdingi Pasajı Kat:1 EDİRNE
Tel: 0.284 225 24 56 Faks: 0.284 212 53 33

ELAZIĞ ŞUBE (Başkanı): Celal ŞENER
Bosna Hersek Bulvarı No: 17/C ELAZIĞ
Tel: 0.424 233 92 25 Faks: 0.424 236 07 62

ERZURUM ŞUBE (Başkanı): Muharrem DEMİRCAN
İsmet Paşa Cad. No:28 ERZURUM
Tel: 0.442 234 76 75 Faks: 0.442 233 53 52

ESKİŞEHİR ŞUBE (Başkanı): Ünal DAR
Arfiye Mah. Bilir Sokak No:12 ESKİŞEHİR
Tel: 0.222 233 27 86 Faks: 0.222 234 41 56

İSPARTA ŞUBE (Başkanı): Osman KORKMAZ
Mimar Sinan Cad. Halı Sarayı C Blok Kat:2 İSPARTA
Tel: 0.246 218 36 13 Faks: 0.246 218 29 01

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ersin AKMA
Lati Lokum Sokak Elbir İşhanı No:1 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212 217 43 97 Faks: 0.212 217 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: 0.212 266 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: 0.216 412 45 50

İZMİR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Seydi ÖNDER
1401 Sokak Bastıyalı Apt. 24/A Kahramanlar-İZMİR
Tel: 0.232 421 70 89 Faks: 0.232 422 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: 0.232 421 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: 0.344 221 36 95

KAYSERİ ŞUBE (Başkanı): Rıfat PAKKAN
Sahabiye Mah. Kanal Cad. No:6/2 KAYSERİ
Tel: 0.352 231 21 40 Faks: 0.352 222 72 67

KONYA ŞUBE (Başkanı): Behçet ŞENBİLİR
Alaaddin Bul. TES-İŞ Apt. No: 10/2 Selçuklu - KONYA
Tel: 0.332 351 20 18 Faks: 0.332 350 66 62

KÜTAHYA ŞUBE (Başkanı): Eşref ERDEN
Ethem Erdiç Cad. Ali Kalfa Çarşısı Kat:1 KÜTAHYA
Tel: 0.274 224 56 22 Faks: 0.274 224 56 23

SAMSUN ŞUBE (Başkanı): Nakif YILMAZ
Bahçelievler Mah. Kefeli Sami Sit. Gazanhan Sok. No: 6 SAMSUN
Tel: 0.362 231 38 00-01 Faks: 0.362 233 28 48

SİVAS ŞUBE (Başkanı): Tevfik GÜVERİ
Hükümet Meydanı Meydan Ticaret Mrk. No:303/4 SİVAS
Tel: 0.346 221 18 60 Faks: 0.346 221 39 16

SOMA ŞUBE (Başkanı): Bedri DEMİRASLAN
Gazi Osman Paşa Cad. No:1 Soma - MANİŞA
Tel: 0.236 613 23 36 Faks: 0.236 613 10 33

ŞANLIURFA ŞUBE (Başkanı): Ramazan DÜZME
Esentepe Mah. 291. Sok. No: 7 ŞANLIURFA
Tel: 0.414 313 21 85 Faks: 0.414 313 79 03

TRABZON ŞUBE (Başkanı): Cengizhan GÜNDOĞDU
İskender Paşa Mah. Sümer Sok. Hamamizade Kültür Mrk. Ark.
PK.17 TRABZON Tel: 0.462 326 65 06 Faks: 0.462 323 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: 0.432 216 18 74

YATAĞAN ŞUBE (Başkanı): Fatih ERÇELİK
Yeni Mah. İnönü Bulvarı Ünal Toksöz Cad. No:16/B Yatağan - MUĞLA
Tel: 0.252 572 25 03 Faks: 0.252 572 69 66

ZONGULDAK ŞUBE (Başkanı): Ahmet HASANEFENDİOĞLU
Terakki Mah. Dereiçi Sk. Aydın İşhanı No:2 Kat:2 ZONGULDAK
Tel: 0.372 253 01 95 Faks: 0.372 253 10 89