



TES-İS



TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

EYLÜL 2017



Toplu Sözleşmeler İçin İlk İmzalar Atıldı



TES-İŞ

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

Sayı: 2017-2
Eylül 2017
ISSN: 1301-4714

TES-İŞ Sendikası Adına Sahibi
Mustafa Şahin
Genel Başkan

Genel Yayın Koordinatörü
Metin Durdu
Genel Eğitim Sekreteri

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Uğraş Gök

Grafik Tasarım ve Fotoğraflar
Mehmet Ali Yıldırım

Yayın Kurulu
Ferudun Yükselir
Ersin Akma
Rıfat Pakkan
Sedat Çokol
İsmail Bingöl
Mehmet Solak
Metin Durdu

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
R24Medya Prodüksiyon Org. Tic. Ltd. Şti.
Oğuzlar Mahallesi 1392. Sokak No: 7/2 Balgat - Ankara
Tel: 0(312) 251 46 09 Fax: 0(312) 251 46 09

Baskı Tarihi
14 Eylül 2017



HABERLER

- Kamu Koordinasyon Kurulu TES-İŞ'te Toplandı 6
- Toplu Sözleşmeler İçin İlk İmzalar Atıldı 7
- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay; Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü İçin Düzenlenen İmza Töreninde Taşeron ve Geçici İşçiler Sorununa Çözüm Bulunmasını İstedi 9
- Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü İmzalandı 10
- Toplu İş Sözleşmesi Süreci Devam Ediyor 13
Regaip Baykal, Toplu İş Sözleşmesi Müdürü
- TES-İŞ Örgütlenme Oranı ile Türkiye'de Birinci Sendika 15
- TÜRK-İŞ 1 Mayıs'ı Tandoğanda Kutladı 16
- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Çankaya Köşkünde Toplandı 19
- TES-İŞ'ten T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'na Hayırlı Olsun Ziyareti 19
- TES-İŞ Heyeti TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti 19
- Karma İstişare Komitesi: 20
"15 Temmuz'u Unutmayacağız, Unutturmayacağız. Gücümüz Milli İrade Hedef Büyük Türkiye"
- 15 Temmuz İhaneti ve Hainliğini Affetmedik 22
- TÜRK-İŞ Kıdem Tazminatı ile İlgili Görüşünü Bakanlığa İletti 23
- Üçlü Danışma Kurulu Toplandı 24
- TÜRK-İŞ: Mevcut Düzenlemenin Devamından Yanayız 25
- İstanbul 2 No'lu Şubemizin Olağan Genel Kurulunu Gerçekleştirdik 25
- Kayseri Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 28
- Sivas Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 31
- Ankara 1 No'lu Şube, İşyeri Temsilcilerimiz Genel Merkezde Toplandı 33
- Mustafa Şahin Kıdem Tazminatı Konusunda AA Muhabirinin Sorularını Yanıtladı 34
- TES-İŞ Basın Açıklamaları 35
- Şubelerden Haberler 36

YURT'tan

- TÜRK-İŞ Ağustos 2017 Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı 38
- Enflasyon, Ağustosta Yüzde 0,52 Arttı 42
- İşsizlik Oranı Yüzde 10,2 Seviyesinde Gerçekleşti 46



DÜNYA'dan

- TES-İŞ ile Rusya Nükleer Enerji Sendikası ve Belarus Enerji Sendikası Arasında İkili İşbirliği Anlaşmaları İmzalandı 50
- 106. Uluslararası Çalışma Konferansı Yapıldı 55
- IndustriALL Küresel Sendikası İcra Kuruluna Katılan Şahin: "Mena Bölgesinde Elektrik Üretim, İletim ve Dağıtım Sendikalarına Öncülük Edeceğiz" 57
- Orta Doğu ve Kuzey Afrika-MENA Bölgesinde Elektrik Sektörü İrtibat Ağı TES-İŞ Genel Merkezinde Gerçekleştirilen Konferans ile Kuruldu 58
- OECD Verileriyle Nükleer Enerji'de Küresel Durum Analizi 62
Uğraş Gök, Genel Başkan Danışmanı
- IndustriALL Küresel Sendikası Genel Sekreteri Valter Sanches 64
Kevser Ergin, Eğitim Uzman Yardımcısı



HUKUK

- Dayanışma Aıdatı 68
Kenan Eren, Hukuk Müşaviri
Kadir Altan Dertli, Avukat

MAKALE

- Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları - I 72
Barış İlyaydin, TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı
- Sendikal Sorunlar: İşkolu ve NACE Kodu 77
Besul Liman, Eğitim Müdürü
- Sürdürülebilir Çevre İçin Sendikal Sosyal Sorumluluk 85
İlknur Kılınç, Teşkilatlandırma Şeh

BAŞYAZI

Üyelerimizin ve şubelerimizin karşı karşıya olduğu zorlukları, talep ve beklentilerini çok iyi biliyoruz. Daha önce başlattığımız üye ve şube ziyaretlerini toplu iş sözleşmeleri sürecinde de devam ettirdik. Üyelerimizi, şubelerimizi ziyaret ediyor, sorunları ve talepleri yerinde dinliyor, çözüm üretmek için sıkı bir çalışma yürütüyoruz.

Kamu toplu iş sözleşmeleri için Çerçeve Anlaşma Protokolü, Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ tarafından 3 Temmuz 2017 tarihinde imzalandı. TES-İŞ olarak, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri sürecini bir bütün olarak takip ettik. Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalanmadan önce düzenli olarak bir araya gelen tüm Koordinasyon Kurulu toplantılarına aktif bir şekilde katıldık ve toplantılara ev sahipliği yaptık. Üyelerimizden ve şubelerimizden bizlere gelen taleplere göre Çerçeve Protokolün oluşmasına katkı sunduk. Gelişmeleri sürekli olarak teşkilatımızla paylaştık.

Bu çalışmaların sonucunda imzalanan çerçeve protokolle elde edilen ücret artışı ve kazanımlarla ilgili üyelerimizden aldığımız geri bildirimlerin çok büyük oranda olumlu olduğunu görüyoruz. Ancak, olumlu görüşler elbette bütün beklentilerimizin gerçekleştiği anlamına gelmiyor.

Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün imzalanmasının ardından örgütlü olduğumuz işyerleri ile sözleşme müzakerelerimize hız verdik. Sektörler ve üyelerimizin çalışma koşullarındaki farklılıkları da dikkate alarak, daha önce çeşitli toplantı ve platformlarda sıklıkla dile getirdiğimiz işyerlerine özgü taleplerimizi de sözleşmelerimize ekleyebilmek için yoğun bir çalışma dönemine girdik. Elbette tek bir sözleşme ile bütün sorunların aşılmasını beklemiyoruz, ancak ek taleplerimizi

tek tek sözleşmelerimize ekletmek ve bunları işverenin borç hanesinde bekletmek için de var gücümüzle çalışıyoruz.

Bir yandan toplu sözleşme sürecimiz devam ederken diğer yandan genel anlamda kazanılmış sendikal hak ve özgürlükleri korumak ve geliştirmek, sendikamızın uluslararası alandaki faaliyet ve ilgi alanlarını arttırmak için de önemli adımlar atmaya devam ediyoruz.

Genel Merkez Yönetim Kurulu üyesi çalışma arkadaşlarımla birlikte şube genel kurullarımıza katılıyor, tartışmaları dinliyor ve gelecek planlarımızı bu tartışmalara göre güncelliyoruz. Bu vesileyle, genel kurullarda seçilerek görev üstlenen tüm şube başkanı, yöneticisi ve kurul üyesi arkadaşlarımıza başarılı bir çalışma dönemi diliyorum.

Birinci yılını geride bıraktığımız 15 Temmuz ihanetini unutmuyor, unutturmuyoruz. O gece yaşananları her gün anarak ve hatırlatarak, milli birlik ve beraberliğimizi daha da pekiştirmek için çalışıyoruz. Böylece; Türkiye'nin öncü sendikalarından birisi olarak kendisini en iyi şekilde koruyabilen, ileri bir demokrasiye sahip olabilmek için üzerimize düşen sorumluluğu yerine getiriyoruz.

Türkiye'nin 15 Temmuz gecesi yaşananlardan ders alarak her zamankinden daha güçlü bir geleceğe doğru hızlı adımlarla yürüdüğüne inanıyoruz. Özellikle enerji sektörü olmak üzere yapılan yeni yatırımlarla, uluslararası finans kuruluşlarının birer birer yükselttiği büyüme tahmin oranlarıyla, teröre karşı verilen mücadelede elde edilen başarılarla ülkemizin geleceğine iyimser bir şekilde ve umutla bakıyoruz. Milli gelirdeki artışın üyelerimize ve tüm işçi kesimine olumlu bir şekilde yansması, gelir dağılımında adaletin, mutlaka sağlanması gerektiğine inanıyor, bunun için azim ve kararlılıkla çalışmaya devam ediyoruz.

Biz bu şekilde işçi ücretlerinin ülke geliri ile orantılı bir şekilde artması, aynı zamanda kazanılmış hakların geliştirilmesi gerektiğini söylerken, bunun aksi söylemlerden ve özellikle kıdem tazminatı hakkının sıklıkla gündeme getirilmesinden rahatsızlık duyuyoruz. Rahatsızlığımızı, mevcut haklarımızı geriye götüren hiçbir düzenlemeyi kabul etmeyeceğimizi ve kıdem tazminatı konusunda hiçbir şekilde taviz vermeyeceğimizi her fırsatta dile getiriyoruz.

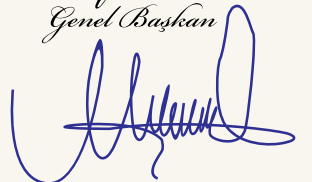
Örgütlenmede ve hak mücadelemizde bizi zorlayan taşeron işçi ve NACE kodlaması meselelerini sürekli olarak gündemde tutuyoruz. TES-İŞ, yaklaşık yüzde 24 olan sektörel örgütlenme oranı ile Türkiye'deki en yüksek temsil oranına sahip sendikadır. Bu oranı elbette yeterli bulmuyoruz. Ülkemizdeki genel sendikal örgütlenme oranının yüzde 11.95 gibi düşük bir seviyede olmasından da ayrıca rahatsızlık duyuyoruz. Sendikal örgütlenme ne kadar zor olursa olsun, bu oranları yükseltmek, sendikalarımızın ve TÜRK-İŞ'in sahip olduğu örgütlü gücü korumak zorundayız.

Yaşanan tartışmalara ve bazı taleplere rağmen; TÜRK-İŞ, 2017 yılında da en fazla temsile haiz konfederasyon olma niteliğiyle 106. Uluslararası Çalışma Konferansında işçi delegesi olarak Türkiye'deki çalışanları temsil etmiştir. Sendikamız bu noktada, haziran ayında gerçekleştirilen Konferansa katılmış ve gözlemci sıfatıyla TÜRK-İŞ heyeti içerisinde yer almıştır.

Uluslararası üst kuruluşlarımız olan IndustriALL Küresel ve Avrupa Sendikalarının yönetim kurulunda yer almakla yetinmiyoruz. Bunun yanı sıra uluslararası alanda ikili ilişkilerimizi güçlendirmeye de devam ediyoruz. Fransız ve Alman Enerji İşçileri Sendikalarıyla yaptığımız ortak çalışmaların ardından IndustriALL Küresel Sendikasının çatısı altında Orta Doğu ve Afrika Bölgesi İrtibat Ağı'nın oluşturulması için düzenlenen uluslararası konferansa ev sahipliği yaptık. Böylece irtibat ağının TES-İŞ Genel Merkezinde ve TES-İŞ öncülüğünde kurulmasını sağladık. Hükümetin nükleer enerji programı çerçevesinde; vatandaşlarımızın bu konudaki kaygılarını da dikkate alarak, çalışmaya başladık. Akkuyu Nükleer Enerji Santrali'ni inşa eden ve nükleer enerjide dünya birinciliğine oynayan Rusya menşeli Rosatom Şirketi'nde örgütlü Rusya Nükleer Enerji Sendikası'yla ve yine aynı şirketin ilk nükleer santrali inşa ettiği Belarus'ta faaliyet gösteren Belarus Enerji Sendikasıyla işbirliği anlaşmaları imzaladık. Uluslararası işçi dayanışmasını hak ve özgürlüklerin korunması açısından zorunlu görüyor, gereğini yerine getiriyoruz.

Tüm güzelliklerin ülkemizin üzerinde olmasını temenni ediyor, vatandaşlarımıza ve üyelerimize aydın bir gelecek, güçlü bir Türkiye diliyorum.

Son dönemde özellikle ekmek mücadelesi veren, işçileri hedef alan terör örgütü PKK'yı ve diğer tüm terör örgütlerini şiddetle kınıyor, şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyorum.

Mustafa Sahin
Genel Başkan


HABERLER



**Kamu Koordinasyon Kurulu
TES-İŞ'te Toplandı**



**"15 Temmuz'u Unutmadık, Unutturmayacağız.
Gücümüz Milli İrade Hedef Büyük Türkiye"**



Toplu Sözleşmeler İçin İlk İmzalar Atıldı



**15 Temmuz İhaneti ve Hainliğini
Affetmedik**



**Atalay; Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve
Protokolü İçin Düzenlenen İmza Töreninde Taşeron
ve Geçici İşçiler Sorununa Çözüm Bulunmasını İstedi**



**TÜRK-İŞ Kıdem Tazminatı İle İlgili Görüşünü
Bakanlığa İletti**



**Toplu İş Sözleşmeleri
Çerçeve Protokolü İmzalandı**



Üçlü Danışma Kurulu Toplandı



**Toplu Sözleşme Süreci Devam Ediyor
Regaip Baykal, Toplu İş Sözleşmesi Müdürü**



**İstanbul 2 No'lu Şubemizin Olağan Genel
Kurulunu Gerçekleştirdik**



**TES-İŞ Örgütlenme Oranı İle
Türkiye'de Birinci Sendika**



**Kayseri Şubemizin 11. Olağan
Genel Kurulunu Yaptık**



TÜRK-İŞ 1 Mayıs'ı Tandoğanda Kutladı



**Sivas Şubemizin 11. Olağan
Genel Kurulunu Yaptık**



**TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Çankaya Köşkünde
Toplandı**



**Ankara 1 No'lu Şube, İşyeri Temsilcilerimiz
Genel Merkezde Toplandı**



**TES-İŞ'ten T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Sayın Jülide Sarıeroğlu'na Hayırlı Olsun Ziyareti**



**Mustafa Şahin Kıdem Tazminatı Konusunda
AA Muhabirinin Sorularını Yanıtladı**



TES-İŞ Heyeti TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti

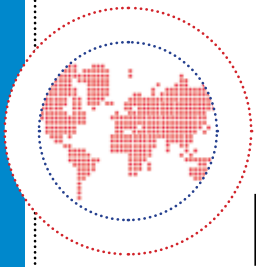


TES-İŞ Basın Açıklamaları



Şubelerden Haberler





Kamu Koordinasyon Kurulu TES-İŞ'te Toplandı

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde geline son durumu görüşmek üzere 14 Haziran 2017 tarihinde bir araya gelen Kamu Koordinasyon Kurulu'na, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin birlikte ev sahipliği yaptılar.



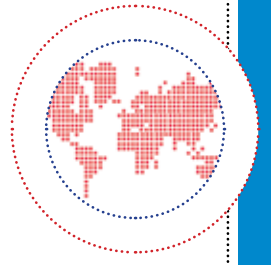
Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde geline son durumu görüşmek üzere 14 Haziran 2017 tarihinde bir araya gelen Kamu Koordinasyon Kurulu'na, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin birlikte ev sahipliği yaptılar.

TES-İŞ Yönetim Kurulu Üyelerinin de katıldığı iftar yemeğinin ardından toplantıya geçildi.

Toplantıya dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu ve beraberindeki heyet ile Kamu İşveren Sendikaları TÜHİS ve KAMU-İŞ'in Genel Sekreterleri, TÜRK-İŞ Yö-

netim Kurulu üyeleri ve sendika genel başkanları katıldı.

Kamu Koordinasyon Kurulu'nun ilk toplantısı 26 Nisan 2017 tarihinde sunulan teklifin ardından 8 Haziran'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda gerçekleştirilmişti.



Toplu Sözleşmeler İçin İlk İmzalar Atıldı

Toplu Sözleşmeler, TES-İŞ Genel Merkezinde Atılan İlk İmzalarla Başladı

Sendikamızın örgütlü olduğu TEİAŞ, DSİ, TEDAŞ, EÜAŞ, İller Bankası, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Merkez Teşkilatı ve Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü ve TETAŞ işyerlerinde bağitlanacak toplu iş sözleşmeleri için görüşmeler 20 Haziran 2017 tarihinde TES-İŞ Genel Merkezinde gerçekleştirilen açılış ve imza töreni ile başladı.



Sendikamızın örgütlü olduğu TEİAŞ, DSİ, TEDAŞ, EÜAŞ, İller Bankası, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Merkez Teşkilatı ve Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü ve TETAŞ işyerlerinde bağitlanacak toplu iş sözleşmeleri için görüşmeler 20 Haziran 2017 tarihinde TES-İŞ Genel Merkezinde gerçekleştirilen açılış ve imza töreni ile başladı.

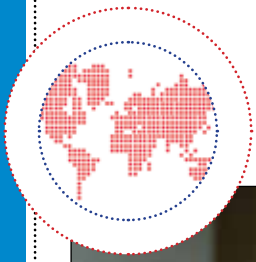
TES-İŞ tarafından verilen iftar yemeğinin ardından başlayan toplantıya, TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin ve Yönetim Kurulu üyelerinin yanı

sıra; Kamu-İş Genel Sekreteri Erhan Polat, TEİAŞ Genel Müdürü Abdullah Atalay, DSİ Genel Müdür Yardımcısı Ergün Üzücek, TEDAŞ Genel Müdürü Halil İbrahim Leventoğlu, EÜAŞ Genel Müdürü Nevzat Şatıroğlu, İller Bankası Genel Müdürü Yusuf Büyük, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Merkez Teşkilatı ve Yenilenebilir Enerji Genel Müdürü Dr Oğuz Can, TETAŞ Genel Müdürü (V) M. Feridun Alak, söz konusu kurumların genel müdür yardımcıları ve temsilcileri katıldı.

Genel Başkanımız Mustafa Şahin iş kazası nedeniyle hayatını henüz kaybe-

den Murat Pektaş için taziyede bulundu ve diğer iş kazası şehitlerini anarak başladığı açılış konuşmasına, TES-İŞ'in 1963 yılından bu yana enerji, su ve gaz iş kolunda faaliyet gösterdiğini ifade ederek devam etti. TES-İŞ'in iş yerinde barış ve huzuru gözeterek sorunları öncelikle masada çözmeyi hedeflediğini vurguladı.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri için çerçeve protokolünü oluşturmak amacıyla TÜRK-İŞ Koordinasyon Kurulunun çalışmalarını sürdürdüğünü, çerçeve protokolün belirlenmesinin ardından TES-İŞ'in de sözleşmelerini



tamamlayacağını belirtti.

Enerji iş kolunun tehlikeli bir iş kolu olduğunu söyleyen Şahin, sıkıntıların bulunduğunu ve toplu sözleşme sürecinde bu sorunların masaya yatırılacağını kaydetti. Kurumlarda işçi ile memur arasında eşitlik ve adaletin sağlanması gerektiğini söyledi. Direklerin üzerinde çalışan işçilerin orada bulunan memurların aksine yüksek gelirli tazminatı alamamasını, lojmanda yan yana oturan memur ve işçi arasında kdv indirimi uygulaması nedeniyle farklılıkların oluşmasını mevcut sorunlara örnek gösterdi.

Çalışanların bu ve benzeri haklı taleplerini masaya yatıracaklarını dile getiren Şahin, imzalanacak toplu sözleşmelerde bunlara çözüm arayacaklarını söyledi. Şahin, toplu sözleşmenin çalışanlara, TES-İŞ üyelerine ve ülkeye hayırlı sonuçlar getirmesini diledi.

Şahin'in ardından bir konuşma yapan Kamu-İş Genel Sekreteri Erhan Polat, bu toplantının bir açılış ve başlangıç toplantısı olduğunu, sendikaların bazı değişiklik talepleri bulunduğunu ve bu talepleri değerlendireceklerini söyledi. Bazı sıkıntıların geçen dönem çözüldüğünü, diğerlerinin ise sonraya bırakıldığını vurguladı. İşverenlerin de toplu sözleşmelerin uygulanmasından kaynaklı bazı sıkıntıları olduğunu, TES-İŞ sendikasıdan bu konularda destek bekleyeceklerini söyledi.

Bugüne kadar sürdürdüğü sendikal anlayış nedeniyle, TES-İŞ'e ve yönetim kuruluna teşekkür eden Polat, toplu sözleşmelerin her iki taraf ve ülke için hayırlı olmasını diledi.

Kamu-İş Genel Sekreteri'nin ardından birer konuşma yapan ilgili kurumların genel müdürleri yapıcı, iyi niyetli, iş barışını ve iki tarafın da haklarını koruyan, adil bir sözleşme ile sürecin tamamlanmasını temenni ettiklerini dile getirdiler.

Toplantı ilk görüşme tutanaklarının imzalanması ile sona erdi.

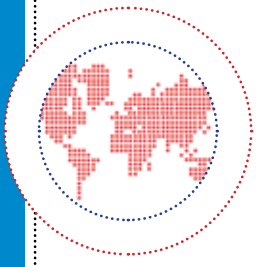


TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay; Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü İçin Düzenlenen İmza Töreninde Taşeron ve Geçici İşçiler Sorununa Çözüm Bulunmasını İstedi



Atalay yaptığı açıklamada Başbakan Binali Yıldırım'a seslenerek şunları söyledi:

“Benim özellikle Sayın Başbakanıma buradan ifade etmem gereken iki konu var. Sayın Başbakanım, malumunuz taşeronlarla ilgili konu devam ediyor, çalışmalarınızı ben biliyorum. Bu taşerondaki arkadaşlarımız devletin çatısı altında olsun. Aradaki araçlara ne veriyorsanız, hatta yüzde 10 altında bize verin. Bu taşeronla ilgili problemi bir an evvel çözersek; siz de rahatlarsınız, ülke de rahatlar, geçici işçilerle ilgili konuyu en iyi siz biliyorsunuz. Bizim kamuda 5 ay 29 gün çalışan geçici işçilerimiz var. Kurumlar ne kadar talep ediyorsa; o sürede kurum desin ki ‘8 ay, 10 ay, 12 ay, ne kadar talep ediyorsa; şu önümüzdeki dönemde bunu da çözersek, özellikle taşeron ve geçici işçilere müjdeli haber veririz, diye düşünüyorum.”



Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü İmzalandı

Yaklaşık 200 bin kamu işçisini kapsayan 2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü düzenlenen tören ile imzalandı.



Yaklaşık 200 bin kamu işçisini kapsayan 2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü düzenlenen tören ile imzalandı. İmza törenine Başbakan Binali Yıldırım, dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin ve Kamu Koordinasyon Kurulu üyesi sendikaların genel başkanları ile Kamu İşveren Sendikaları Genel Sekreterleri Adnan Çiçek ve Erhan Polat katıldı.

İmza Töreni Çankaya Köşkü'nde düzenlendi. Törende konuşan Başbakan Yıldırım, ciddi bir anlayış ve olgun-

luk içerisinde sürdürülen görüşmelerin sonucunda işçilerin taleplerinin azami oranda karşılandığını dile getirdi. Bundan sonraki süreçte kamuda örgütlü sendikalar çerçeve protokolünü dikkate alarak kendi sözleşmelerini imzalama-ya başladılar.

Protokole göre:

İlk Yıl birinci 6 ay zammı: % 7.5

İlk Yıl ikinci 6 ay zammı: % 5 +Enflasyon Farkı

2. Yıl birinci 6 ay zammı: % 3.5 + Enflasyon Farkı

2. Yıl ikinci 6 ay zammı: % 3.5 + Enflasyon Farkı

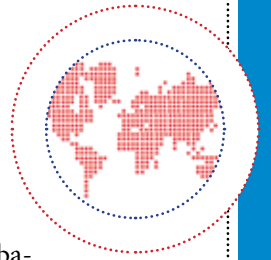
-Ayrıca Denge ödeneği: 500 TL' den 750 TL'ye yükseltildi.

-Brüt 3 bin liranın altında maaş alanlara da 90 lira ilave artış yapılacak.

İmzalanan 2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün metni aşağıdaki gibidir:

2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü

Yürürlük başlangıç tarihleri 2017 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK - İŞ Konfe-



derasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak aşağıda belirtilen esaslar göz önüne alınarak sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek 03/07/2017 tarihinde imza altına alınmıştır.

I-İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL'yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır. Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek; 90 TL'lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

II-ÜCRET ZAMLARI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl, birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2017 indeks sayısının, Haziran 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beş) aşma-

sı halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 indeks sayısının, Aralık 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'i (yüzde üçbuçuk) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam

yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2018 indeks sayısının, Haziran 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'i (yüzde üçbuçuk) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

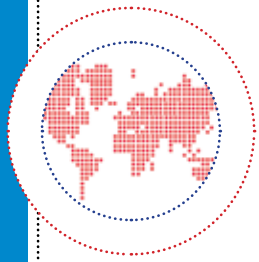
Not: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

1-MAKTU ÖDEMELER:

İşbu protokolde düzenlenmiş bulunan Ek Ödeme ve Yemek Yardımı maddeleri hariç toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler; doğum, ölüm, evlenme ve yol yardımları, birleştirilmiş sosyal yardım, giyim yardımı ile prim, tazminat vb. ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

2-YEMEK YARDIMI:

Süresi biten Toplu İş Sözleşmelerinin "Yemek Yardımı" başlıklı maddesinde yer alan yemek yardımı bedeli toplu iş sözleşmelerinin birinci yılı için 1,5 TL/gün artırılarak uygulanacaktır. Bu bedel toplu iş sözleşmelerinin ikinci yılında ise ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.



HABERLER

3-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa mayıs ayında brüt 750 (Yediyüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

4-İŞYERİNE/İŞLETMEYE ÖZGÜ SORUNLAR:

İşletme veya işyerine özgü sorunlar toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında görüşülerek çözüme kavuşturulur.

5-ALT İŞVEREN SORUNLARI:

Alt işveren işçilerinin (taşeron) kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalara devam edilecektir.

6-GEÇİCİ İŞÇİLER:

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçiler Kanunun öngördüğü

süre ile çalıştırılmaya devam edilirler. Bu işçilere gördürülen işler alt işveren (taşeron) işçilerine gördürülemez.

7-TİS YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇ

TARİHLERİ:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük sürelerinin bitiş tarihleri şubat sonu olarak düzenlenecektir.

8-GEÇİCİ ÖDEME:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihlerinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen, prim, tazminat, birleştirilmiş sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiyeye ait özel kesintiler hariç) 2.600 TL'nin altında kalması halinde

aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir.

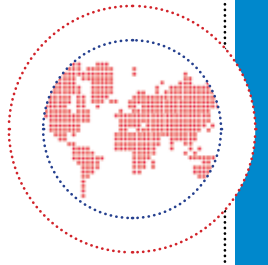
9-EK MADDE:

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

10-FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.





Toplu İş Sözleşmesi Süreci Devam Ediyor

Regaib Baykal

Toplu İş Sözleşmesi Müdürü



TES-İŞ Sendikası olarak 1963 yılından beri üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak adına toplu iş sözleşmeleri bağlatılmaktadır. Bugün enerji iş kolunda hem kamuda hem de özel sektörde enerji dağıtım, üretim, iletim, sulama birlikleri ve Kamu İhale Kanunu'na tabi işyerlerinde 300'den fazla toplu iş sözleşmesi sürecini yürütmekteyiz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince iş kol-

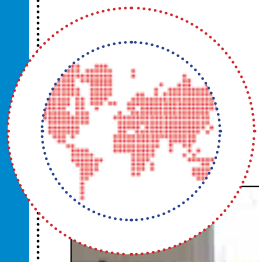
larındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2017 Temmuz ayı istatistikleri 27 Temmuz 2017 tarih ve 30136 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Buna göre sendikamız 14 no'lu Enerji iş kolunda %23,92 ile 57.845 üyeye sahiptir. Sendikamız, Enerji iş kolunun bilgi birikimi ve deneyimi ile en büyük lider sendikasıdır.

Aynı istatistik verilerine göre ülkemizdeki toplam işçi sayısı 13.581.554 kişi iken toplam sendikalı işçi sayısı 1.623.638 kişidir. Bu da toplam işçi sa-

yısının ülkemizde %11,95'inin sendikalı olduğunu göstermektedir. 1.623.638 sendikalı işçi sayısının 907.328'i Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (TÜRK-İŞ) bağlı sendikalara üyedir.

01 Mart 2017 tarihi itibarıyla süresi biten toplu iş sözleşmeleri ile hem kamu sektöründe hem de özel sektörde, toplu iş sözleşmesi müzakere süreçleri başlamış olup, müzakerelerin nihayete erdirilmesi için büyük çaba sarf edilmektedir.

Enerji sektöründe kamu işyerlerinde

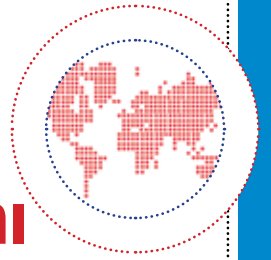


çalışan yaklaşık 16.000 üyemizi ilgilendiren “2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” 03 Temmuz 2017 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan protokole göre yapılacak ücret zamları ve sosyal ödemelerin genel esasları belirlenmiştir. Kamu sektöründe faaliyet gösteren EÜAŞ, TEİAŞ, TETAŞ, TEDAŞ, DSİ, Yenilebilir Enerji ve İlbank işyerlerinde Kamu İşverenleri Sendikası ve ilgili işveren vekilleri ile yapılan müzakerelerde üçüncü tur görüşmeler tamamlanmıştır. Müzakerelerin nihayete erdirilmesi, üyelerimizin hak ve menfaatlerinin korunması ve yukarı taşınabilmesi için müzakereler önümüzdeki günlerde de yoğun bir şekilde devam edecektir.

Özelleştirme kapsamında, özel sektörde faaliyet gösteren perakende ve dağıtım şirketlerinden Sakarya Elektrik Dağıtım A.Ş. (SEDAŞ) , Doğu Aras Enerji Yatırımları A.Ş., Aras Elektrik Dağıtım A.Ş., Osmangazi Elektrik Dağıtım A.Ş., Kayseri ve Civarı Elektrik Ticaret Türk A.Ş., Akedaş Elektrik Dağıtım A.Ş., Vangölü Elektrik Perakende Satış A.Ş., Vangölü Elektrik Dağıtım A.Ş., işyerlerinde toplu iş sözleşme görüşmeleri nihayete erdirilerek imzalanmıştır. Şube başkanlıklarımız tarafından üyelerimize, bilgilendirme ve değerlendirme süreçleri sürekli devam etmektedir.

Özelleştirme kapsamında, özel sektörde faaliyet gösteren üretim şirketlerinden Yatağan Termik Enerji Üretim A.Ş., Park Termik Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Çates (Çatalağzı) Elektrik Üretim A.Ş., Kangal Termik Santral Elektrik Üretim A.Ş., Yeniköy – Kemerköy Elektrik Üretim A.Ş., Soma Elektrik Üretim A.Ş., işyerlerimizde toplu iş sözleşmesi müzakereleri devam etmektedir.

Türkiye’nin muhtelif illerinde bulunan Sulama Birlikleri ile yürütülen toplu iş sözleşmesi süreçleri, Genel Merkez ve Şube Başkanlıkları koordinasyonunda devam etmektedir.



İşkollarındaki Sendikalı İşçi Sayılarını Gösteren Temmuz Ayı Tebliği Yayınlandı

TES-İŞ Örgütlenme Oranı ile Türkiye’de Birinci Sendika



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işkollarındaki işçi sayılarını ve sendikaların üye sayılarını gösteren Temmuz 2017 tebliği yayınlandı.

Yayınlanan istatistiklere göre sendikamız, 57.845 üyesi ile Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan TÜRK-

İŞ'in ilk üç sendikası arasında yer alıyor. Sendikamız, toplamda 241.872 işçinin çalıştığı enerji sektöründeki yaklaşık yüzde 24'lük örgütlenme oranı ile Türkiye’de birinci sendika konumundadır.

İstatistiklere göre;

TÜRK-İŞ üyesi sendikalarda örgütlü toplam işçi sayısı: 907.328

Tüm işkollarında çalışan toplam işçi sayısı: 13.581.554

Türkiye’deki örgütlü toplam işçi sayısı: 1.623.638

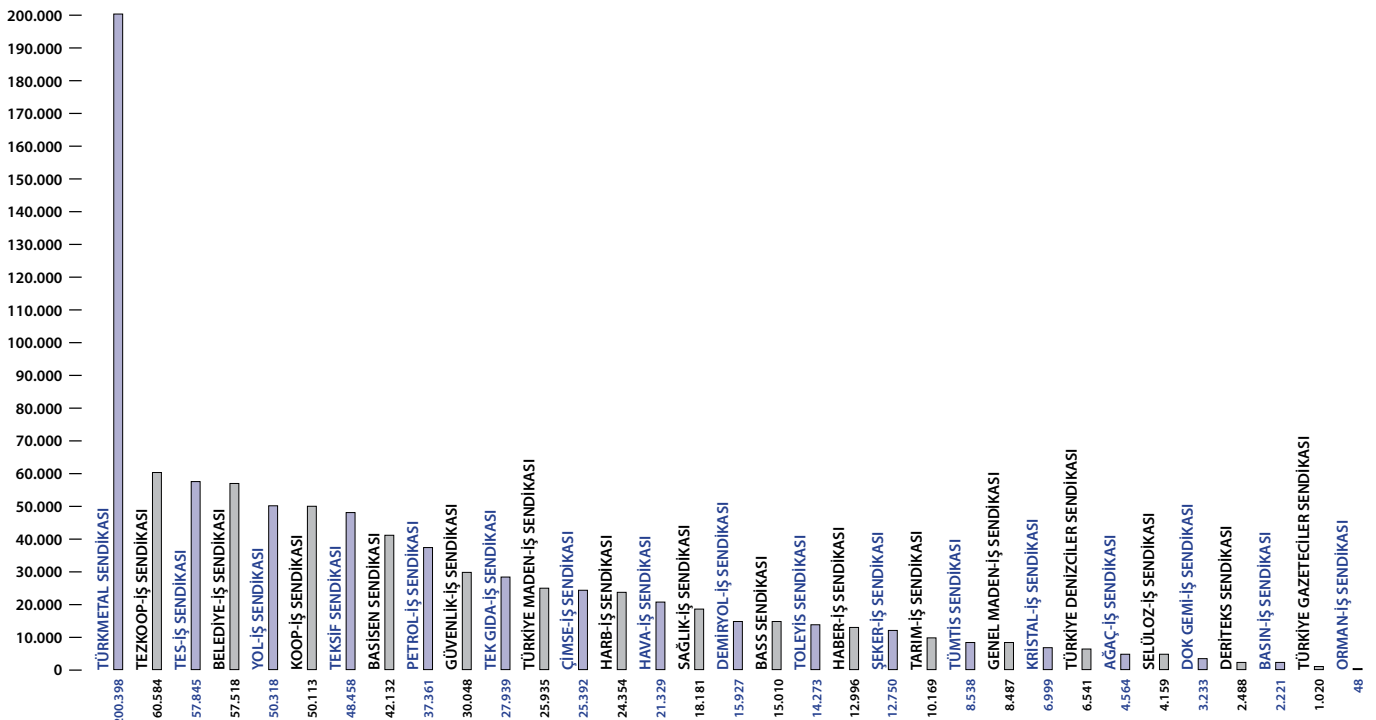
Türkiye’de sendikalaşma Oranı:

Yüzde 11.95

TÜRK-İŞ, Türkiye’de örgütlü işçilerin tamamının yüzde 55.88’ini temsil ediyor.

TÜRK-İŞ’in üye sayısı, Ocak 2013 yılından bu yana her altı ayda bir yayınlanan istatistiklerde kısmi artışlar göstermiş ve 2017 Temmuz ayı istatistiklerine gelindiğinde üye sayısı 907.328’e yükselmiştir.

Ocak 2013 istatistiklerinde üye sayısının 712.063 olduğu dikkate alınacak olursa; TÜRK-İŞ, aradan geçen süre içerisinde üye sayısını yüzde 21.5 artırmıştır.



1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü Genel Başkanımız Mustafa Şahin'in öncülüğünde; TÜRK-İŞ'e bağlı tüm sendikalar, bazı sivil toplum örgütleri ve parti temsilcileri ile birlikte, Tandoğan'da kutladık.



TÜRK-İŞ 1 Mayıs'ı Tandoğanda

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü Genel Başkanımız Mustafa Şahin'in öncülüğünde; TÜRK-İŞ'e bağlı tüm sendikalar, bazı sivil toplum örgütleri ve parti temsilcileri ile birlikte, Tandoğanda kutladık.

1 Mayıs mitingi, şehitlerimiz için saygı duruşu ve İstiklal Marşının okunması ile başladı. TÜRK-İŞ Genel Başkan

nı Ergün Atalay, tüm emekçilere hitaben yaptığı konuşmada, üye sendikaların ortak taleplerini dile getirdi.

Atalay, 15 Temmuz'un bir işgal girişimi olduğunu, önceki darbelerden farklı bir şekilde darbe girişimcilerinin bu defa karşılarında halkı bulduklarını söyledi.

16 Nisan referandumunun yüzde 85 gibi yüksek bir katılımı ile gerçekleş-

tirildiğini belirten Atalay: "yüzde 49 da yüzde 51 de bizim, artık referandum sona erdi; artık siyasiler, ülkenin temel sorunlarını çözmek için bir araya gelmelidir" dedi.

TÜRK-İŞ'in önceliğinin her zaman ülkenin birliği, beraberliği, kardeşlik ve barış olduğunu dile getirdi.

Kıdem tazminatını çeyiz ve düğün parası olarak ifade eden Atalay: "işçinin



Kutladı

alın teri olan bu paranın aşındırılması, korunması ve geliştirilmesi gerekir, geriye gidış kabul edilemez” dedi. Başta, istifa ederek işten ayrılanlar olmak üzere, kıdem tazminatını alamayan işçiler için fon oluşturmanın gerekli olmadığını, ancak yasada değişiklik yapılması gerektiğini söyledi.

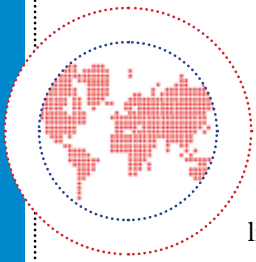
Kayıt dışı çalıştırmanın oluşturduğu sorunlara değinen Atalay, kayıt dışını

emek hırsızlığı, haram para ve kalkınmanın önündeki engel olarak nitelendirdi.

İşsizlik oranının yüzde 13 seviyelerine ulaştığını ve bu sorunun acil çözüm beklediğini dile getirdi.

Atalay, sendika üyeliğinin anayasal hak olduğunu ifade etti. “1980 yılında 45 milyon nüfusun 2.5 milyonu örgütlüyken, bu gün 80 milyonluk nüfusun 1 milyonu örgütlü” dedi ve örgütlenmede yaşanan sıkıntıları anlattı. “İşçi, hak ve menfaatlerini koruyacak sendikayı kendisi seçmelidir” dedi.

İş kazalarının hala yüksek dü-



HABERLER

zeyde seyrettiğini belirten Atalay, Soma'da yaşanan faciayı hatırlattı. İşyerlerinin ve özel sektörde iş sağlığı güvenliği hizmeti veren firmaların yeterli düzeyde denetlenmediğini dile getirdi.

Atalay, taşeron işçi sayısının 1.5 milyona yaklaştığını kaydetti ve aynı işyerinde istihdam edilen taşeron ve kadro-

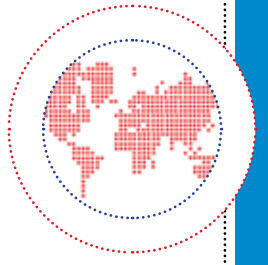
lu işçi arasındaki adaletsizlikleri anlattı. Hükümetin taşeron işçilere kadro sözü verdiğini hatırlattı ve bu sözün yerine getirilmesini istedi.

TÜRK-İŞ'in yaklaşık 200 bin kamu işçisinin toplu iş sözleşmeleri için müzakere yürüttüğünü ve 26 Nisan'da T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bir taslak sunulduğunu belirten Atalay, kısa sürede sonuç alınmasını beklediği-

ni ifade etti.

Ergün Atalay bu konulara ek olarak, Avrupa Birliği ve üye ülkelerin, Türkiye'ye karşı tavırlarını eleştirdi, çocuk işçilik meselesine değindi ve özellikle kadın çalışanların istihdamda ve iş başında iken karşılaştıkları sorunları anlattı.





TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Çankaya Köşkünde Toplandı

10 Ağustos 2017 tarihinde Başbakan Binali Yıldırım'ın ev sahipliğinde gerçekleştirilen toplantıya TES-İŞ Sendikası adına Genel Başkanımız Mustafa Şahin katıldı. Basına kapalı yapılan toplantıda çalışma hayatının sorunları görüşüldü ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların talepleri iletilti. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay kamu işçileri için imzalanan toplu iş sözleşmesi çerçeve protokolü için Başbakan Binali Yıldırım'a teşekkürlerini iletti.



TES-İŞ'ten T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'na Hayırlı Olsun Ziyareti

Genel Başkanımız Mustafa Şahin ve Genel Sekreterimiz Rıfat Pakkan T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nu makamında ziyaret ederek kendisine başarı temennilerini iletiltiler. Sarıeroğlu'nun üstlendiği yeni görevin tüm Türkiye ve çalışma hayatı açısından hayırlı olması dileğinde bulunan Genel Başkanımız ziyaret vesilesiyle enerji işçilerinin çalışma koşulları hakkında bilgi verdi.



TES-İŞ Heyeti TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti

Genel Başkanımız Mustafa Şahin, beraberindeki TES-İŞ heyeti ile 4 Temmuz 2017 salı günü, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay'ı makamında ziyaret etti.





Karma İstişare Komitesi:

“15 Temmuz’u Unutmayacağız, Unutturmayacağız. Gücümüz Milli İrade Hedef Büyük Türkiye”

Türkiye Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesinin bileşenleri olan TÜRK-İŞ, TOBB, TİSK, TESK, TZOB, HAK-İŞ ve MEMUR-SEN 15 Temmuz’u anma toplantısı düzenledi.

Türkiye Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesinin bileşenleri olan TÜRK-İŞ, TOBB, TİSK, TESK, TZOB, HAK-İŞ ve MEMUR-SEN 15 Temmuz’u anma toplantısı düzenledi.

“15 Temmuz’u unutmayacağız, unutturmayacağız. Gücümüz Milli İrade

de Hedef Büyük Türkiye” başlığı ile düzenlenen toplantıya TES-İŞ’i temsilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin, Genel Mevzuat Sekreterimiz İsmail Bingöl, Genel Teşkilatlandırma Sekreterimiz Mehmet Solak katıldı.

TOBB’da düzenlenen ortak basın toplantısında KİK bileşenleri adına

TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu konuştu. Hisarcıklıoğlu yaptığı konuşmada, alınan önlemler ve sürdürülen reformlarla Türkiye’nin hızla toparlandığını, darbe girişiminin üzerinden bir yıl geçmeden ekonomide yüzde beş büyümeye elde edildiğini, istihdam rekorları kırdığını ve Türkiye’nin dünyanın en zor stres testinden başarıyla çıktığını

MAYACAĞIZ, UNUTTURMAYACAĞIZ RADE, HEDEF BÜYÜK TÜRKİYE



söyledi. Başka bir ülkenin son bir yıl içerisinde aynı şeylerle karşılaşması durumunda bir daha ayağa kalkamayacağını, Türkiye'nin ise hala dimdik ayakta olduğunu ifade etti.

Hisarcıklıoğlu sözlerine şu şekilde devam etti: "Böyle bir coğrafyada ve en zor koşullar altında hiç kimsenin yapamayacağını yaptık. Ama rehavete kapılmayacağız, yapacak daha çok iş var, büyük hedeflerimiz var. 15 Temmuz sonrası toparlanma sürecini tamamladık. Şimdi yeni yatırım sürecini başlatmamız gerekiyor. Ayağımızdaki prangaları çözdük. Şimdi koşma zamanı. Büyümede, istihdamda, ihracatta yeni rekorlar kırmalıyız. Vatandaşlarımızın refah seviyesini daha da artırmalı, demokratik kazanımlarımızı güçlendirerek daha ileriye taşımalıyız. Buradan yurt dışındaki dostlarımıza da sesleniyoruz. Aldığı yaraları saran milletimiz, bu büyük demokrasi sınavının birinci yılında bütün dostlarını yanında görmeyi arzulamaktadır. Dostlarımızı iftira kampanyalarına değil, gerçeklere kulak vermeye, buna göre tavır almaya davet

ediyoruz."

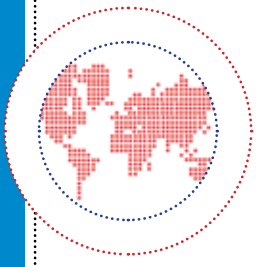
Hisarcıklıoğlu konuşmasına şu şekilde son verdi: "Türkiye'deki sivil toplum kuruluşları olarak; 15 Temmuz'u asla unutmayacağız, unutturmayacağız. Ülkemizin geleceğini inşa ederken aldığımız dersler ışık olacak. Ülkenin geleceği için umutluyuz. Gücümüz milli irade hedefimiz büyük Türkiye."

Toplantıda, KİK üyesi kuruluşların İstanbul, Diyarbakır, Edirne, Erzurum,

Adana, İzmir, Trabzon gibi farklı illerdeki ortak toplantılarından canlı bağlantılar yapıldı.

İstanbul'daki KİK üyesi kuruluş temsilcileri adına toplantıya bağlanan Türk-İş Bölge Temsilcisi Adnan Uyar, İstanbul'un 15 Temmuz'da en ağır bedeli ödeyen şehir olduğunu ifade ederek, "Tek derdimiz bu ülkenin bölünmez bütünlüğüdür. Bunun dışında hiçbir şeyi kabul etmiyoruz. Bu milletin bir ferdi olmaktan onur duyuyoruz." dedi.





15 Temmuz İhaneti ve Hainliğini Affetmedik

Tüm demokratik kazanımlarımızı ortadan kaldırmayı hedefleyen 15 Temmuz darbe girişiminin üzerinden bir yıl geçti. Bu süre zarfında vatan düşmanlarının kana buladığı 15 Temmuz gecesini anmadığımız bir gün bile geçmedi.



Tüm demokratik kazanımlarımızı ortadan kaldırmayı hedefleyen 15 Temmuz darbe girişiminin üzerinden bir yıl geçti. Geçen bu süre zarfında vatan düşmanlarının kana buladığı 15 Temmuz gecesini anmadığımız bir gün bile geçmedi.

O geceyi kana bulayanları, özgürlüklerimize, demokrasimize, milli iradeye, TBMM'ne ve canımıza kastedenleri her gün lanetledikçe milli değerlerimize birlik ve beraberliğimize olan bağlılığımızı pekiştirdik.

Demokrasi uğruna, bir an bile düşünmeden meydanlarda canını veren 248 şehidimizi, o gece ve sonrasında

yurdumuzun her köşesinde günlerce, gece gündüz demeden demokrasi nöbetleri tutan milletimizi ve emniyet güçlerimizi minnetle yad ettikçe, vatanımızın hiçbir şekilde bölünemeyeceğini, Yüce Milletimize hiçbir koşulda diz çöktürülemeyeceğini düşmanlarımızın hafızalarına kazıdık.

Birlik ve beraberlik içerisinde saldırıları bertaraf ettikçe, vatana ihanetin üstüne azim ve kararlılıkla gittikçe, içerde ve dışarıda teröre karşı daha büyük başarılar kazandık. O gece elde edilen demokrasi zaferinin yanında; başta yeni enerji yatırımları olmak üzere, artan yatırımlarla, istihdam seferberliğiyle ve büyümeye devam eden ekonomimizle tüm dünyayı şaşırtmayı başardık.

Yüce Milletimize karşı yapılan bu ihaneti ve hainliği affetmedik. Birlik ve beraberlik içerisinde Milletçe attığımız kararlı adımlarla kısa sürede en zor sorunların üstesinden geldik. Şimdi daha güçlüyüz.

Bundan sonraki süreçte başka yol kazalarına veya darbe girişimlerine fırsat vermemek için 15 Temmuz sonrasında olduğu gibi tek yürek olmalı, aynı azim ve kararlılıkla ortak değerlerimizi güçlendirmeliyiz. Demokrasimizi, hak ve özgürlüklerimizi tüm dünyaya örnek teşkil edecek bir seviyeye taşımalıyız.

Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası-TES-İŞ yöneticileri ve üyeleri olarak; dünyada bir eşi veya benzeri olmayan bu ülke, bu vatan için, Türkiye Cumhuriyeti'ni ve bağımsızlığımızı sonsuza kadar yaşatmak için, işçinin ve vatandaşın hakkı, özgürlüğü ve refahı için, var gücümüz ve Enerjimizle çalışmaya devam edeceğiz. Daha fazla çalışacak, örgütlenecek, işçi haklarının var olması ve kazanılmış hakların geliştirilmesi için; su gibi, hava gibi hayati olan demokrasimizi canımız pahasına koruyacağız. 15 Temmuz gecesini yaşananları ve aldığımız dersleri unutmayacak, unutturmayacağız.

15 Temmuz gecesinin birinci yılı ve silesiyle aziz şehit ve gazilerimizi minnetle anıyor, tüm şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyoruz. Kanlı darbe girişimini gerçekleştirenleri bir kez daha şiddetle lanetliyoruz.

TES-İŞ YÖNETİM KURULU

TÜRK-İŞ Kıdem Tazminatı İle İlgili Görüşünü Bakanlığa İletti

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI
ANKARA

Üçlü Danışma Kurulu, Bakanlığınızın belirlediği “Kıdem Tazminatında Reform” gündemi ile 04.07.2017 tarihinde toplanmıştır. Bu toplantıda herhangi bir somut öneri yapılmadığı gibi işçi ve işveren tarafları da kaynağı belirsiz şekilde kamuoyunun gündeminde tutulan kıdem tazminatının fona bağlanması şeklinde özetlenebilecek tartışmalardan duyulan rahatsızlığı dile getirmişler, artık bu tartışmalara son verilerek gündemden çıkarılmasını talep etmişlerdir.

Konfederasyonumuz yıllardan bu yana ne zaman fon tartışması yaşansa; kıdem tazminatının münhasıran işveren tarafından ödenmesi gerekliliğini savunmuştur. Nitekim 1475 sayılı İş Kanunumuzun kıdem tazminatını düzenleyen 14’üncü maddesinde yer alan kat’i emredici hükme göre de; kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta dahi ettiremez. Kıdem tazminatından sorumluluk tartışmasız bir şekilde işverene aittir. Kaldı ki işveren de zaten işyerinde çalışan işçileri için ayırması gereken kıdem tazminatı karşılığını fon gibi, kredi gibi, hatta kendi sermayesiymiş gibi sıfır maliyetli finansman kaynağı olarak kullanmaktadır.

TÜRK-İŞ olarak kıdem tazminatını her zaman “işçinin, ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olarak algıladık ve işçi için “kazanılmış bir hak” olarak gördük. Böyle görmeye de devam ediyoruz. İşçiler, iş sözleşmelerinin sona erdiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanmalıdırlar.

Bakanlığınızdan açık talebimiz Kıdem Tazminatı Müessesinin mevcut haliyle devam etmesi ancak bu haktan yararlanamayan işçilerin yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıdır.

Bu hususta önerilerimiz şunlardır:

1. Kanun hâkimiyeti sağlanmalıdır. Kıdem tazminatının tüm işçiler için işlevsel ve alınabilir bir hak haline gelebilmesi için etkin bir denetleme mekanizması geliştirilmeli, caydırıcı bir idari para cezası sistemi kurgulanmalıdır. İşçi, kıdem tazminatını alamadığını Bakanlığa beyan ettiğinde; Bakanlık işçi beyanı sonrasında; işverenin, işçiye ödeme yapıp yapmadığını araştırmalı, banka kayıtları ile tazminat ödediğini ispat edemeyen her işveren için işçinin mağduriyeti ile orantılı bir idari para cezası vermelidir.

2. Vergi ve sigorta borcu olan işverenlerin kamu ihalelerine girmelerini engelleyen uygulamanın; kıdem tazminatını ödemeyen işverenler için de getirilmesi gerekmektedir.

Kamu ihalelerine giren işverenlerin işçilerin kıdem tazminatı ödemelerini yapmamaları halinde ödeme yapınca kadar yeni bir ihaleye girmesini ve borcu olan alt işverenlerle sözleşme yapmasını önleyecek düzenleme yapılmalıdır.

3. Kıdem tazminatı alacakları (re-

hinli alacaklar da dâhil olmak üzere) her türünden kamu veya özel diğer tüm alacakların önünde tutulmalıdır.

4. İflas eden veya ödeme aczi içinde bulunan işverenlerin yanında çalışan ve bu nedenle kıdem tazminatını alamayan işçilerin kıdem tazminatı alacaklarını, mevcut Ücret Garanti Fonundan almalarının yolu açılmalıdır.

Konuya ilişkin bir başka çözüm önerisi ise işverenlerin kendi aralarında Sigortalar Birliği Sistemine benzer bir sistem kurmalarının teşvik edilmesidir. Böylelikle çeşitli sebeplerle ödeme güçlüğü çeken işverenlerin kendi kurdukları bu kaynaktan işçilerin haklarını ödemeleri mümkün olabilecektir.

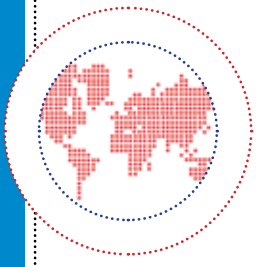
5. Çeşitli sebeplerle bir yıldan az süreli çalıştırılan işçiler çalıştıkları süre ile orantılı olarak kıdem tazminatlarını alabilmelidir.

6. Kıdem tazminatında tavan uygulaması kaldırılmalıdır.

TÜRK-İŞ kıdem tazminatına ilişkin olarak yıllardan beri süregelen görüşünü bugün de muhafaza etmektedir.

Konfederasyonumuzun kıdem tazminatı reformundan anladığı, yapılacak reformun hakkın aşındırılmasını değil; korunmasını, güçlendirilmesini ve geliştirilmesini hedef almasıdır.





Üçlü Danışma Kurulu Toplandı

TÜRK-İŞ: Mevcut Düzenlemenin Devamından Yanayız

Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolünün imzalanmasının ardından 4 Temmuz 2017'de Üçlü Danışma Kurulu toplandı.



Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolünün imzalanmasının ardından 4 Temmuz 2017'de Üçlü Danışma Kurulu toplandı. Toplantıya TÜRK-İŞ'i temsilen Genel Başkan Ergün Atalay, Genel Mali Sekreter Ramazan Ağar ile birlikte katıldı.

Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu'nun başkanlığını ve ev sahipliğini yaptığı Üçlü Danışma Kurulunda, İşveren kesimini TİSK ve TOBB temsil etti.

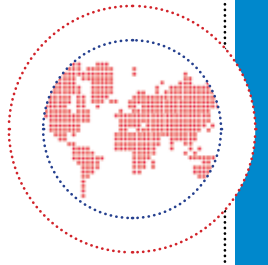
TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, sürekli gündeme getirilen kıdem

tazminatı konusunda, geçmiş fon uygulamaları nedeniyle işçinin güven duygusunun zedelendiğini, TÜRK-İŞ'in fon uygulamalarına karşı olduğunu söyledi. Kıdem tazminatının fona devredilmesi işçi ve işveren olmak üzere iki tarafın da istemediğini anlattı. Mevcut kıdem tazminatı uygulamasının korunmasını istedi ve tazminatını alamayanlar için ayrıca düzenleme yapılması gerektiğini belirtti.

Atalay, 5 ay 29 gün çalışanlar ve taşeron işçiler konusundaki sorunların çözümü için geçen yıl belli bir yol alındığını, ancak 15 Temmuz darbe girişimi

nedeniyle ilerleme kaydedilemediğini, son 2 aydır bu konunun yeniden gündeme geldiğini söyledi.

İşçilerin kıdem tazminatı alamamaları için, işçiye 1 yılını doldurmadan giriş çıkış yapıldığını belirten Atalay, "SGK verilerinden açıkça görmekteyiz. Bu durumdaki işçilerimizin kıdem tazminatı alabilmesini sağlayacak düzenlemeye ihtiyaç olduğunu belirtti. Ayrıca iflas eden, ödeme aczine düşen işverenlerin yanında çalışan mağdur işçilerimizde var, bu işçilerin alacaklarının "öncelikli alacak" olarak düzenlenmesi gerekmektedir." dedi.



İstanbul 2 No'lu Şubemizin Olağan Genel Kurulunu Gerçekleştirdik

İstanbul 2 No'lu Şubemizin Genel Kurulunu 7 Mayıs 2017 tarihinde İSKİ Genel Müdürlüğü Konferans Salonunda gerçekleştirdik.

İstanbul 2 No'lu Şubemizin Genel Kurulunu 7 Mayıs 2017 tarihinde İSKİ Genel Müdürlüğü Konferans Salonunda gerçekleştirdik.

İstanbul 2 No'lu Şube Olağan Genel Kuruluna, Genel Başkanımız Mustafa Şahin'in yanı sıra genel merkez yönetim kurulu üyeleri katıldı. Genel Başkanımızın divan başkanlığına seçildiği genel kurula, İSKİ Genel Müdürü Fatih Turan, Genel Müdür Yardımcısı Metin Akbaş, sendikalı işyerlerinin işveren temsilcileri, TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Adnan Uyar, TES-İŞ şube başkanları, yöneticileri, TÜRK-İŞ'e bağlı diğer sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin temsilcileri katıldı.

Genel Kurulun açılış konuşmasını yapan Genel Başkanımız Mustafa Şahin şunları söyledi: "İSKİ ailesinin hangi şartlarda ve hangi zorluklar altında çalıştığını biliyoruz. Türkiye'nin baş belası olan FETÖ terör örgütü, ülkeyi ele geçirmek ve kardeşi kardeşe düşürmek istedi. Ancak dua ediyoruz ki, başarılı olamadılar. Başarılı olsalar ne sizler olurdu, ne de bizler olurduk... Allah bize bir daha böyle bir şey yaşatmasın. 249 Şehidimiz var, bu FETÖ terörü idi. Bunun yanında 30 yılı aşkın süredir devam eden PKK terörü var. Hemen her aileden şehitler veriliyor, yüreğimiz kan ağlıyor. Bunun hem içeride hem dışarıda işbirlikçileri var. Aklımızı bunlara kiraya vermememiz lazım. Neden bunlar oluyor? Avrupa, Türkiye güçlensin istemiyor."



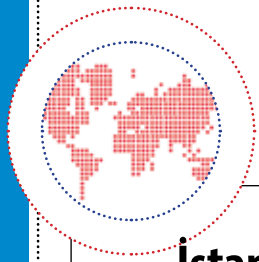
Amerika ve Rusya'nın bölgede kendi çıkarları için terör örgüleriyle işbirliği yaptıklarını söyleyen Şahin, askerlerimizin başarılı olmasını diledi. Türkiye'nin kendisine yetebilen bir ülke olması gerektiğini, dışa bağımlılıktan kurtulması ve mutlaka başarılı olması gerektiğini ifade etti. Bu noktada "Yanlırları olduğunda Hükümeti eleştireceğiz... Çalışma hayatının sıkıntılarını dile getireceğiz.... İdareciler bu endişeleri dile getirdiğimizde bunu sorgulamamalı..." diyen Şahin, konuşmasına şu şekilde devam etti: "Kıdem tazminatına kimse dokunmamalı, kazanılmış haklardan 1 milim geri gidilmemeli, taşeron konusunda adım atılmalı, ihtiyaç varsa işçiler kadroya alınmalı, sözler var, bu sözler yerine getirilmeli."

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip



Erdoğan'ın taraflar anlaşılmadığı süreçte kıdem tazminatını bana getirmeyin dediğini hatırlatan Şahin, "Ancak kraldan fazla kralcılar çıkıyor ve kıdem tazminatını gündeme getiriyor. TÜRK-İŞ'in kıdem tazminatının geri götürülmesi konusunda alınmış kararı var. Otuz günden bir milim geri gitmeyiz. Kırmızı çizgimiz bu. Kiralık işçilikten, esnek çalışmaya ve istihdam bürolarına kadar pek çok konuda yasalar çıktı. Hiç olmazsa, kızımızın çeyiz ve oğlumuzun düğün parasına dokunulmasın."

Şahin, kıdem tazminatı ile eskiden bir ev ve bir araba alınabildiğini, ancak şu an fazla denilen kıdem tazminatı ile sadece bir oda alınabileceğini ifade etti. Kıdem tazminatını alamayanlar var ise, yapılması gerekenin onların da bu haktan istifade etmesini sağlamak oldu-



İstanbul 2 No'lu Şube Yönetim Kurulu



Adem AŞIKKUTLU

Şube Başkanı



Çetin DUMAN

Şube Sekreteri



Osman ER

Şube Mali Sekreteri



Ferdal ERDOĞAN

Şube Teşkilat Sekreteri



Abdurrahman EKİNCİ

Şube Eğitim Sekreteri

ğunu belirtti. Bir yılın altında çalışana verilmeyen tazminatın, bir gün çalışana dahi verilmesi için düzenleme yapılması gerektiğini söyledi.

Deneyimlere göre, bugüne kadar kurulan fonların başarılı olamadığının altını çizen Şahin, işverenlere her türlü desteğin sağlandığını, işçinin de yılbaşında aldığını, yılın sonunda da alabilmesi için destek olunması gerektiğini ifade etti.

Şahin, kadrolu ve hizmet alımı ile çalışanlar arasında fark olduğunu hatırlattı. "Taşerona verilen, işçiye verilsin, fark ortadan kaldırılsın" dedi. Tarafların bir masaya oturarak bu işi çözebileceğini söyledi. Herkesin; devletten, verdiği sözü yerine getirmesini beklediğini vurguladı. Taşeron işçiliğinin işyerinde eşitliğe aykırı olduğunu, işyeri barışını tehdit ettiğini, iş sağlığı ve güvenliği açısından sakıncalı olduğunu, bu nedenle de kaldırılması gerektiğini ifade etti.

İSKİ Genel Müdürü Fatih Turan konuşmasına, İstanbul Büyükşehir Be-

lediye Başkanı Kadir Topbaş'ın selamlarını ileterek başladı. TES-İŞ ile İSKİ arasında var olan sağlıklı ve güvene dayalı ilişkinin kurulması adına sunduğu katkılardan ve verdiği uzun soluklu hizmetlerden dolayı Genel Başkanımız Mustafa Şahin'e teşekkür etti.

Turan, taşeronu, işçisi ve tüm yönetimi ile İSKİ'nin bir aile olduğunu belirtti. İSKİ'de çalışan herkesin çocuğunun rızkını ve ekmeğini bu kurumdan sağladığını ve ekmeğin kavgası verdiğini söyledi. "Taşeron veya kadrolu ayrımı olmasını bizde istemiyoruz." diyen Turan, Hükümetin vaat ettiği, aldığı bazı tedbirlerin olduğunu söyledi ve taşeron konusunun nereden kaynaklandığının, kökeninin ne olduğunun iyi araştırılması gerektiğini söyledi. Paydaşların hep birlikte bu konuda akliselim bir karar alabileceğini ifade etti.

Türkiye'nin 2071 yılına kadar geniş bir vizyon ve ufukla ileriye doğru baktığını dile getiren Turan, çocukların geleceğinden çalınmaması, mirasyedilik yapılmaması gerektiğini, aksine onlara

farklı ve iyi bir gelecek bırakılması gerektiğini söyledi.

Türk halkının gidecek başka bir yeri olmadığını ifade eden Turan, 15 Temmuzda istenmeyen hadiselerin meydana geldiğini ve İSKİ'nin iş makinaları ile sahalarda olduğunu, herkesin bu toprakları korumak için canı pahasına da olsa üzerine düşeni yapacağını belirtti.

İşçilerin çalışma şartlarını iyileştirmek adına ellerinden geleni yapmaya devam edeceklerini dile getiren Turan, genel kurula ve yeni seçilecek yönetime başarılar diledi.

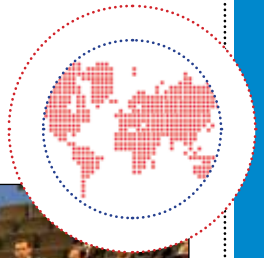
TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Adnan Uyar ise konuşmasına, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay'ın selamını ileterek başladı. Uyar, farklı görüşleri içerisinde barındıran ve kucak açan, ülkenin toprak bütünlüğünü, istiklalini ve bayrağını asla tartışmayan bir teşkilatın neferleri olduklarını söyledi. Taş üstüne taş koyularak yapılan toplu sözleşmelere değindi ve TÜRK-İŞ'in kazanılmış haklara dokunulmasına izin vermeyeceğini vurguladı.

İstanbul 2 No'lu Şube Başkanı Mustafa Güner yaptığı açılış konuşmasında, 15 Temmuz kalkışması ve Türk halkının verdiği destansı mücadeleye değindi. Devletine inanan ve güvenen, özgüven sahibi inançlı ve mücadeleci toplumların her sorunun üstesinden gelebileceğini dile getirdi.

Güner, çalışma hayatında sorunların halen çözüm beklediğini, taşeron sorununun kangrene dönüştüğünü ifade etti ve bu konuda verilen sözlerin tutulması gerektiğini söyledi.

Türkiye'yi çevreleyen savaşa değinen Güner, son dönemde ülkemize karşı uluslararası düzeyde kampanya yürütüldüğünü dile getirdi. Bu noktada birlik, beraberlik ve hoşgörünün önemli olduğunu ifade etti.

Hizmet etmekten bahtiyarlık duyduğunu ifade ettiği üyelerden; TES-İŞ'e, ekmeklerine, işlerine ve birlikteliğe sahip çıkmalarını istedi ve yeni seçilecek



yönetim kuruluna başarılar dileyerek, aynı zamanda bir veda konuşması yaptı.

Olağan Genel Kurulun sonunda yapılan seçim sonuçlarına göre İstanbul 2 No'lu Şube Başkanlığı görevini Adem Aşıkutlu üstlendi. Aşıkutlu yaptığı konuşmasında delegelerin sorularına cevap verdi ve gösterdikleri güvenden dolayı kendilerine teşekkür etti.

İstanbul 2 No'lu Şube başkan, yönetim, denetim ve disiplin kurullarına önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi-

ler. Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. İstanbul 2 No'lu Şube Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

Yönetim Kurulu:

Adem Aşıkutlu
Şube Başkanı

Çetin Duman
Şube Sekreteri

Osman Er
Şube Mali Sekreteri

Ferdal Erdoğan
Şube Teşkilat Sekreteri

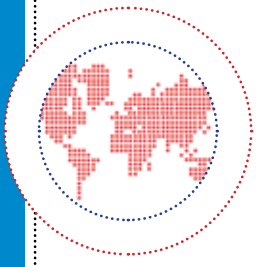
Abdurrahman Ekinci
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu:

Metin Sancaktutan
Ertuğrul Topal
Mustafa Gemicioğlu

Disiplin Kurulu Üyeleri:

Metin Güngör
Yavuz Ocak
Halil Yavuz



Kayseri Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu Yaptık

Kayseri Şubemizin 11. Genel Kurulu, 29 Temmuz 2017 tarihinde Kayseri Hilton Otel'de gerçekleştirildi.



Kayseri Şubemizin 11. Genel Kurulu, 29 Temmuz 2017 tarihinde Kayseri Hilton Otel'de gerçekleştirildi.

Genel Kurula; üye ve delegelerin yanı sıra, Genel Başkanımız Mustafa Şahin ve genel merkez yönetim kurulu üyeleri, sendikamıza bağlı şubelerin başkan ve yönetim kurulu üyeleri ile sivil toplum örgütlerinin temsilcileri katıldı.

Divan Başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin Genel Kurula hitaben yaptığı konuşmasında, devam eden toplu sözleşme süreci hakkında delegelere bilgi verdi. NACE kodlaması ve taşeronlaşma nedeniyle yaşanan sıkıntılara ve sendikaların gündeminde yer alan diğer sorunlara değindi. Türkiye'nin ve dünyanın içinde bulunduğu sorunları anlattı ve birlik beraberlik mesajı verdi.

Genel Kurula hitaben konuşan Kayseri Şube Başkanımız Hasan Aydın ise şunları söyledi:

"TES-İŞ Sendikası olarak 1963 yılından beri üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak adına toplu iş sözleşmeleri bağlatılmaktayız. Bugün enerji iş kolunda hem kamu da, hem özel sektörde 300'den fazla toplu iş sözleşmesi sürecini yürütmekteyiz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan iş kolları Ocak 2017 istatistiklerine göre enerji iş kolunun en büyük işçi sendikasıyız.

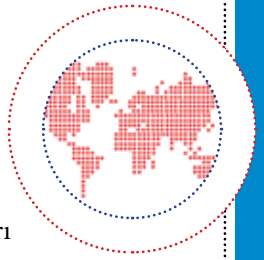
6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde iş yerlerinde sendikal örgütlenmenin önünün açılmasını, sırf sendikaya üye oldukları için işten atılanların kesin olarak işlerine iade edilmelerinin sağlanmasını beklemekteyiz.

Yeni İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı ile getirilmeye çalışılan zorunlu arabuluculuk müessesesi ile işçinin işe iade davası açma sürecinde hak düşürücü sürenin 15 güne düşürülmesini uygun bulmuyoruz.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılması düşünülen değişiklik tasarısı ile 10 yıllık zaman aşımı süresinin 2 yıla düşürülmesini hak kaybı olarak görüyoruz.

TES-İŞ Sendikası, bayrağın teklifi, vatanın bölünmez bütünlüğü ve Türkiye'nin bekası için bağlı bulunduğu TÜRK-İŞ Konfederasyonu çatısı altında çalışma barışı ve uzlaşma kültürü çerçevesinde bugüne kadar üyelerinin hak ve menfaatlerini korumuştur. Bundan sonra da korumaya devam edecektir.

PKK ve Fetö terörünü ve tüm terör örgütlerini en şiddetli şekilde lanetliyoruz. TES-İŞ Sendikası üyeleri 15 Tem-



muz Demokrasi ve Milli Birlik Günü'nü en coşkulu şekilde alanlarda kutlamıştır.

Kayseri Şubesi olarak, 6 il ve ilçede DSİ – TEİAŞ – 2 dağıtım şirketi; biri Kayseri ve Civarı Türk A.Ş. diğeri MEDAŞ ve ALCEN olmak üzere, sulama birlikleri, İller Bankası, Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi Sıtaf A.Ş. ve bu iş yerlerine bağlı hizmet alımı ihalesi ile çalışan iş yerlerinde örgütlüyüz. Bu yıl kamu işyerlerinde çalışan işçiler için Toplu İş Sözleşmesi süreci başlamıştır.

MEDAŞ ve ALCEN Elektrik Dağıtım A.Ş. ile sendikamız arasında bağitlanan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin son yılına girilmiştir. MEDAŞ ve ALCEN'de sıkıntılarımız ve eksiklerimiz çok, bunları biliyoruz, ikinci dönem sözleşmemizde sıkıntılarımızı gidermek için genel merkezimizle birlikte çalışacağız. Kayseri ve Civarı Elektrik Türk A.Ş. iş yerimiz için ise; bu yıl işletme toplu iş sözleşmemizi bağitladık. Elde edilen hak ve menfaatler yönünden bakıldığında, özelleştirilen elektrik dağıtım işleri içerisinde ilk sırada yer almaktadır. DSİ hizmet alımında (taşeron) 3 ayrı ihalede örgütlendik ve yüksek hakemden çıkan sözleşme yaklaşık 2 yıldır uygulanıyor...

Değerli arkadaşlarım, "adalet", milletimizin vazgeçilmezidir ve biz herkesin hukukunu kendi hukukumuz gibi koruyacağız. Hiçbir zorluk bizi yıldıramaz. Sizlerin menfaati için yararlı olacağına inandığımız adımları atmaktan asla çekinmeyeceğiz. Mühim işler başarmak için ben değil biz olacağız. Biz olmak zordur ama meyvesi hepimize yetecek kadar çok ve bereketlidir.

Çalışanlar olarak;

İnsan onuruna yakışır iş istiyoruz...

İşsizliğin önlenmesini istiyoruz...

Taşeron işçiliğin engellenmesini ve taşeronla ilgili sorunların çözülmesini istiyoruz...

Geçici işlere çalışan işçilere kadro verilmesini istiyoruz...

İş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri-

nin arttırılmasını istiyoruz...

Kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınmasını istiyoruz...

Çalışan işçilerin sendikalı olmasını istiyoruz...

Asgari ücretin insan onuruna yakışır bir düzeyde olmasını istiyoruz...

Esnek ve kurlsız çalıştırma biçiminden vazgeçilmesini istiyoruz...

Vergi adaletsizliğinin giderilmesini istiyoruz...

Eşit işe eşit ücret politikası istiyoruz...

Sürdürülebilir çalışma hayatı için, hak, hukuk ve adaletin tesis edildiği sosyal devlet istiyoruz.

Toplumsal barış için PKK terörünü – FETÖ terörünü ve tüm terör örgütlerini lanetliyoruz."

Genel Kurul'da yeniden seçilen Kayseri Şube Başkanımız Hasan Aydın se-

çim sonrası yaptığı konuşmasında şunları söyledi:

"Bugün hepimizin müşterek kanaatinin bir ifadesi olarak sizlere buradan sesleniyor olmanın, güveninize mazhar olmanın haklı gururu ve heyecanı içerisindeyim. Yönetimimizi tasvip edip vazife başında kalmamızı uygun gördünüz. Sizleri temsil etme görevini emanet ederek bizleri bir kez daha onurlandırdınız. Biz de bu emaneti başımızın tacı edip sorumluluklarımızı en mükemmel surette yerine getirme gayretinde olacağız. Vazifemizdeki muvaffakiyet derecemizin gerçek sonuçlarını sizler bugün gözler önüne serdiniz. Biz de, seçmen iradesine dayanmanın verdiği yetkiyle, adaletli ahlaklı olduğuna inandığımız hakikatleri ifade etmekte hiçbir zaman tereddüt göstermeyeceğiz. İnançla ve umutla, verilen güvene layık olmaya çalışacağımızı ve her bir damla alın terinizin karşılığının, sizlere hakkıyla teslim edilmesi için en büyük dikkati, özeni ve çalışmayı samimiyetle ortaya koyacağımızı bir kez daha ifade etmek

Kayseri Şube Yönetim Kurulu



Hasan AYDIN
Şube Başkanı



Adem ÖZSOY
Şube Sekreteri



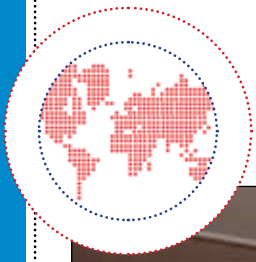
Gürol ŞAHİN
Şube Mali Sekreteri



Suat AKIN
Şube Teşkilat Sekreteri



A. Erhan YILMAZER
Şube Eğitim Sekreteri



istiyorum. Öncelikle siz değerli delegelerimize ve sizlerin huzurunda TES-İŞ Yönetiminde yanımda yürüyen görev arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Yapılan seçim sonucunda önümüzdeki dört yıllık süre için Kayseri Şubemizin Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları oluşmuş, aşağıda isimleri bulunan arkadaşlarımız bu kurullarda görev almışlardır. Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Kayseri Şube Genel Kurulu'nun

tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

Yönetim Kurulu:

Hasan Aydın
Şube Başkanı

Adem Özsoy
Şube Sekreteri

Gürol Şahin
Şube Mali Sekreteri

Suat Akın
Şube Teşkilat Sekreteri

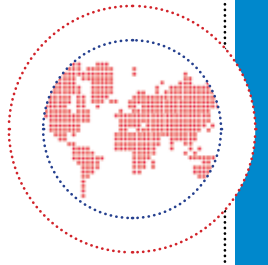
A. Erhan Yılmaz
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu:

A. Ulvi Darendelioğlu
Mehmet Kaya
Şükrü Bölük

Disiplin Kurulu Üyeleri:

Şeref Özkan
Mahmut Öztürk
Mehmet Kahraman



Sivas Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu Yaptık

Sivas Şubemizin 11. Genel Kurulu, 30 Temmuz 2017 tarihinde Sivas Büyük Otel'de gerçekleştirildi.



Sivas Şubemizin 11. Genel Kurulu, 30 Temmuz 2017 tarihinde Sivas Büyük Otel'de gerçekleştirildi.

Genel Kurula; üye ve delegelerin yanı sıra, Genel Başkanımız Mustafa Şahin, genel merkez yönetim kurulu üyeleri, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların başkanları, sendikamıza bağlı şubelerin başkan ve yönetim kurulu üyeleri ile sivil toplum örgütlerinin temsilcileri katıldı.

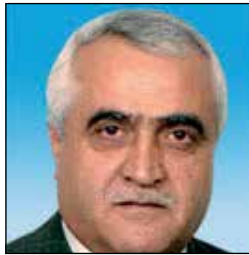
Divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin Genel Kurula hitaben yaptığı konuşmasında devam eden toplu sözleşme süreci hakkında delegelere bilgi verdi. NACE kodlaması ve taşeronlaşma nedeniyle yaşanan sıkıntılara ve sendikaların gündeminde yer alan diğer sorunlara değindi. Türkiye'nin ve dünyanın içinde bulunduğu sorunları anlattı ve birlik beraberlik mesajı verdi.

Genel Kurula konuşan Sivas Şube Başkanı Tevfik Güveri ise teşkilatın sorunlarını çok iyi bildiğini; ayırım yapmadan Sivas, Tokat ve Yozgat'taki üyelerin sorunları ile ilgilendiklerini be-

lirtti. Sözleşmelerle ilgili müzakerelerin devam ettiğini ve sıkıntıları aşmak için Genel Merkez ile birlikte çalıştıklarını kaydetti.

Sivas Şube Başkanımız Tevfik Güveri, DSI ve İller Bankası'nda özellikle taşeron işçilerle ilgili sorunlar yaşandığını ifade etti. İyi bir çerçeve protokol imza-

Sivas Şube Yönetim Kurulu



Tevfik GÜVERİ
Şube Başkanı



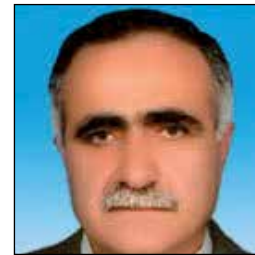
Ömer YOLCU
Şube Sekreteri



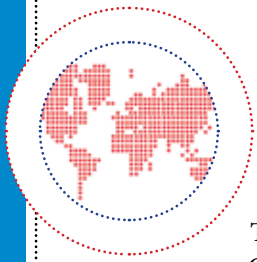
Yalçın KOÇAK
Şube Mali Sekreteri



Ali KEKLİK
Şube Teşkilat Sekreteri



Ali Fiat
Şube Eğitim Sekreteri



HABERLER

landığını, bu dönem TES-İŞ Genel Başkanı ve Genel Merkez Yönetim Kurulunun, teşkilatın taleplerini üst düzey yetkililerle çok istekli ve yoğun bir şekilde görüştüklerini söyledi. Genel Kurulun ülkeye ve teşkilata hayırlar getirmesini diledi.

Yapılan seçim sonucunda 136 oy kullanıldı ve geçerli oyların 126'sını alan Tevfik Güveri önümüzdeki dört yıllık süre için yeniden Sivas Şube Başkanı seçildi. Sivas Şubemizin Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarında aşağıda

isimleri bulunan arkadaşlarımız görev almışlardır. Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Sivas Şube Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

Yönetim Kurulu:

Tevfik Güveri
Şube Başkanı

Ömer Yolcu
Şube Sekreteri

Yalçın Koçak
Şube Mali Sekreteri

Ali Keklik
Şube Teşkilat Sekreteri

Ali Fiat
Şube Eğitim Sekreteri

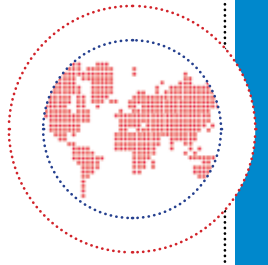
Denetim Kurulu:

Rasim Tanyıldızı
Hakan Korkmaz
Ali Fuat Özdemir

Disiplin Kurulu Üyeleri:

İlhami Başköy
Ercan Kablan
Salim Ünal





Ankara 1 No'lu Şube, İşyeri Temsilcilerimiz Genel Merkezde Toplandı

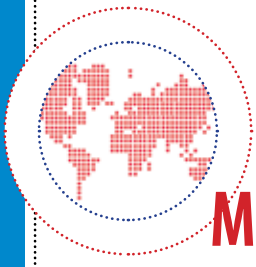
Ankara 1 No'lu Şubemize bağlı DSİ ve Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü iş yeri temsilcilerimiz Şube Başkanımız Dural Karakoç'un öncülüğünde, TES-İŞ Genel Merkezinde Genel Başkanımız Mustafa Şahin ve Yönetim Kurulu üyeleri ile bir araya geldi.

Ankara 1 No'lu Şubemize bağlı DSİ ve Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü iş yeri temsilcilerimiz Şube Başkanımız Dural Karakoç'un öncülüğünde, TES-İŞ Genel Merkezinde Genel Başkanımız Mustafa Şahin ve Yönetim Kurulu üyeleri ile bir araya geldi.

Toplantıda yaklaşan toplu sözleşmeler ve çalışma hayatına ilişkin konular görüşüldü. Hizmet alımı ile çalışan işçilerin durumu, ücretlerden kesilen vergiler, yanyana çalışan işçiler arasında ücret eşitliği ve adaletin sağlanması, kı-

dem tazminatı hakkındaki gelişmeler ve çalışma yaşamını ilgilendiren diğer konular hakkında istişarelerde bulunuldu. Genel Başkan Mustafa Şahin TES-İŞ'in kendi sektörünü en yüksek oranda temsil eden sendika olduğunu, ücretlerin ve diğer hakların geliştirilmesi için var gücüyle çalışacağını ifade etti. TÜRK-İŞ'in tüm çalışanların, yetimin ve dulun temsilcisi olduğunu söyleyerek, işyeri temsilcilerinden; TES-İŞ üyesi olup olmadıklarına bakmadan, hizmet alımı ile çalışanların haklarına da sahip çıkmalarını istedi.





Mustafa Şahin Kıdem Tazminatı Konusunda AA Muhabirinin Sorularını Yanıtladı: “Kıdem Tazminatı Fonuna Güvenmemizi Kimse Beklemesin”

“Kıdemde geri gidiş hiç bir şekilde kabul edilemez”

Kıdem tazminatı konusunda Anadolu Ajansı Muhabirinin sorularını yanıtlayan Genel Başkanımız Mustafa Şahin, 800 bine yakın taşeron işçinin kadro beklediği bir ortamda kıdem tazminatının tartışmaya açılmasını anlamsız ve manidar bulduğunu belirterek, “Kıdem tazminatında fon yerine, mevcut sistemde bu haktan herkesin faydalanmasını sağlayacak değişiklikler yapılabilir. Örneğin; bir yıldan az çalışanlar da dahil olmak üzere herhangi bir şekilde kıdem tazminatını alamayanların bu haktan faydalanmalarını sağlayacak değişiklikler yapılabilir. Ancak, çalışanların yıllardır döktüğü alın terinin karşılığı olan kıdemde geri gidiş hiç bir



“Kıdem tazminatında fon kurmak yerine, mevcut sistemde bu haktan herkesin faydalanmasını sağlayacak değişiklikler yapılabilir. Ancak, çalışanların yıllardır döktüğü alın terinin karşılığı olan kıdem tazminatında geri gidiş hiç bir şekilde kabul edilemez”

“800 bine yakın taşeron işçinin kadro beklediği bir ortamda dönüp dolaşıp konunun kıdem tazminatına getirilmesini anlamsız ve manidar buluyoruz”

şekilde kabul edilemez.” dedi.

Şahin, AA muhabirine yaptığı açıklamada, kıdem tazminatı konusunda kamuoyunun uzun bir süredir algı operasyonlarıyla karşı karşıya olduğunu söyledi.

Kıdem tazminatını alamayan çalışanların gündeme getirilerek fon sisteminin alt yapısının oluşturulduğunu

vurgulayan Şahin, bu noktada bazı köşe yazarları ile akademisyenlere de kamuoyunu fon sistemine hazırlama görevi verildiğine dikkati çekti.

TES-İŞ’in kıdem tazminatında fon sistemine geçilmesine karşı olduğunu ifade eden Şahin, “Ülkemizde kurulan fonların akıbeti herkesin malumu. 2002’de kurulan İşsizlik Sigortası Fonu’nda biriken para 116 milyar liraya ulaştı ama şimdiye kadar bu paradan işsizlere sadece 15 milyar lira ödendi. İşsiz kalanlar için kurulan bu fondan alakasız yerlere para aktarıldığını gördükten sonra, kıdem tazminatı fonunun doğruluğuna inanmamızı ve bu fona güvenmemizi kimse beklemesin.” dedi.

Kıdem tazminatının sürekli gündeme getirilerek çalışma hayatının çözüm bekleyen bazı sorunlarının perdelenmeye çalışıldığını dile getiren Şahin, “800 bine yakın taşeron işçinin kadro beklediği bir ortamda dönüp dolaşıp konunun kıdem tazminatına getirilmesini anlamsız ve manidar buluyoruz.” dedi.

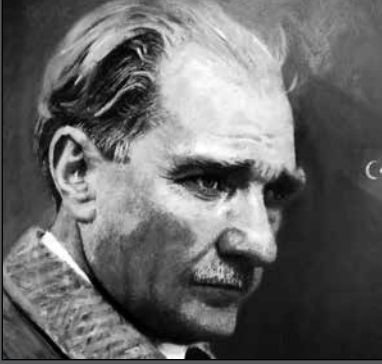
Şahin, bazı işverenlerin çalışanlarının kıdem tazminatlarını ödememesi nedeniyle, kıdem tazminatını alamayan çalışanlar sorununun ortaya çıktığını belirterek, şöyle konuştu:

“Kıdem tazminatında asıl sorun, çalışanların kıdem tazminatını alması değil, işverenlerin bu parayı ödememesidir. İşverenler çalışanların kıdem tazminatını yasalara uygun şekilde hesaplayıp öderse, böyle bir sorun da kalmaz. Eğer böyle bir sorun var ise, o zaman kıdem tazminatında fon yerine mevcut sistemde bu haktan herkesin faydalanabileceği değişiklikler yapılabilir. Örneğin; bir yıldan az çalışanlar da dahil olmak üzere herhangi bir nedenle kıdem tazminatını alamayanların bu haktan faydalanmalarını sağlayacak değişiklikler yapılabilir. Ancak burada çalışanların yıllardır döktüğü alın terinin karşılığı olan kıdemde geri gidiş hiç bir şekilde kabul edilemez. Bunun hem sendikamızın hem de bağlı konfederasyonumuz Türk-İŞ’in kırmızı çizgisi olduğunu ilgililere bir kez daha hatırlatmak isterim”

“Kıdemde sorun bazı işverenlerin ödememesi”



TES-İŞ Basın Açıklamaları



30 Ağustos Zafer Bayramınız Kutlu Olsun

30 Ağustos 1922 'de yüce milletimiz ve şanlı ordumuz, sahip olduğu inanç ve gösterdiği olağanüstü cesaretle dünya tarihinde eşi benzeri olmayan bir kahramanlık destanı yazmıştır. Türk Milletinin esareti asla kabul etmeyeceğini, ilelebet hür yaşayacağını bir kez daha tüm dünyaya göstermiştir.

Türk Milleti, şanlı tarihi boyunca hiç bir zaman diz çökmemiştir. Terör, darbe girişimleri veya başka yollarla vatanımızın bölünmez bütünlüğünü, demokrasi-mizi ve istikrarımızı hedef alanlar; milletimizin aynı inanç ve kararlılıkla dün olduğu gibi bugün de hiç bir saldırı karşısında diz çökmeyeceğini iyi bilmelidirler.

Türkiye enerji, su ve gaz işçileri olarak, 30 Ağustos Zafer Bayramı'nın 95. Yıl dönümünü büyük bir coşkuyla kutluyoruz. Bize bugün sahip olduğumuz manevi değerlerimizle, saygın ve özgür bir şekilde yaşama imkanı sağlayan büyük önder Mustafa Kemal Atatürk'ü, silah arkadaşlarını, tüm şehit ve gazilerimizi minnetle anıyoruz. Tüm üyelerimize ve halkımıza barış, huzur ve insan onuruna yakışır bir çalışma yaşamı diliyoruz.



19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı Kutlu Olsun

Büyük Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk, bağımsızlığımızın ve çağdaş Türkiye Cumhuriyeti'nin doğduğu gün olarak ifade edebileceğimiz 19 Mayıs 1919'da Samsun'a çıkmış ve Kurtuluş Savaşı'nın ilk adımını atmıştır.

Atatürk, "Milletin bağrında temiz bir nesil yetişiyor. Bu eseri ona bırakacağım, gözüm arkada kalmayacak" sözleriyle Türkiye Cumhuriyeti'ni Türk gençliğine emanet etmiştir. Şanlı tarihimizin en önemli dönüm noktalarından birisi ve Atatürk'ün gençlerimize armağanı olan 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı'nı büyük bir heyecan ve en içten duygularımızla, yürekten kutluyoruz.

Başta Gazi Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere tüm silah arkadaşlarına minnettarlığımızı sunuyor, kendilerini rahmetle anıyoruz.

Atamızın dediği gibi; naçiz vücudumuz elbet bir gün toprak olacaktır, ancak Türkiye Cumhuriyeti ilelebet payidar kalacaktır.

19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramınız kutlu olsun.



Başımız Sağolsun

31 Mayıs 2017 akşamı saat 20.55 civarında, Şırnak'ın Şenoba beldesinde düşen askeri helikopter kazasında birisi Tümgeneral olmak üzere, çeşitli rütbelerde 13 askerimiz şehit olmuştur. Yine aynı gün Diyarbakır'da teröristlere karşı yürütülen operasyonda 3 askerimiz şehit olmuştur. Tüm Türkiye'nin ve TES-İŞ camiasının yüreklerini dağlayan elim kazada ve vatan toprağını teröristlerden temizlemek üzere yürütülen operasyonlarda hayatını kaybeden tüm şehitlerimize Allah'tan rahmet, yakınlarına başsağlığı ve sabır diliyoruz. Yaralanan askerlerimize acil şifalar diliyoruz.



Başımız Sağolsun

18 Nisan 2017 günü, kötü hava koşulları nedeniyle Tunceli'de meydana gelen elim helikopter kazasında 7 polis, 1 astsubay, 1 hakim ve 3 mürettebat olmak üzere 12 vatan evladımız şehit olmuştur.

16 Nisan halk oylamasının ülkenin her köşesinde demokratik bir şekilde ve güven içerisinde gerçekleştirilebilmesi için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan ve bu uğurda hayatını kaybeden şehitlerimize; Allah'tan rahmet, milletimize, kederli ailelerine ve yakınlarına başsağlığı dileriz.



TES-İS
YÖNETİM KURULU

YURTTAN



**TÜRK-İŞ Ağustos 2017
Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı**



**Enflasyon, Ağustosta
Yüzde 0,15 Arttı**



**İşsizlik Oranı Yüzde 10,2 Seviyesinde
Gerçekleşti**





Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

TÜRK-İŞ Ağustos 2017

Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı

Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.504,74 TL, Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.901,42 TL oldu. Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.880,65 TL olarak gerçekleşti.

TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) tarafından otuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yapılan "açlık ve yoksulluk sınırı" araştırmasının sonuçları, yaz mevsiminde yaş sebze-meyve fiyatlarındaki gerilemenin mutfak harcamasına nispeten olumlu yansıdığını, fakat elde edilen ücret gelirinin yetersizliği nedeniyle ge-

çim derdinin sürdüğünü ortaya koydu.

TÜRK-İŞ Araştırmasının Ağustos 2017 ayındaki sonucuna göre:

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.504,74 TL,

- Gıda harcaması ile birlikte giyim,

konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.901,42 TL oldu.

- Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.880,65 TL olarak gerçekleşti.

Konfederasyonumuz tarafından he-



saplanan gıda fiyatları endeksi ile Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK) tarafından hesaplanan gıda ve tüketici fiyatları endeksindeki son oniki aylık gelişim aşağıdadır.

Grafikten de görüleceği üzere, önceki yıllarda tüketici fiyatlarının üzerinde bir seyir izleyen gıda fiyatları 2016 yılından başlayarak daha düşük oranlarda gerçekleşmiş ve fakat bu durum değişmeye başlamıştır. Gıda fiyatlarındaki artışın tüketici fiyatlarına yansımaları önümüzdeki aylarda daha hissedilir olacaktır.

TÜRK-İŞ hesaplamasına göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) geçtiğimiz aya göre 7 TL, yoksulluk sınırı tutarı ise 23 TL artmıştır. Ancak düşük tutardaki bu artışa rağmen, yılın ilk sekiz ayı sonunda mutfak harcamasındaki artış 73 TL ve ailenin geçim maliyeti 236 TL artmıştır.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında "mutfak enflasyonu"ndaki değişim 2017 Ağustos ayında şu şekilde gerçekleşti:

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,47 oranında arttı.

- Yılın ilk sekiz ayı itibarıyla fiyatlarındaki artış yüzde 5,07 oranında gerçekleşti.

- Gıda enflasyonunda son on iki ay itibarıyla artış oranı yine çift haneye yükselerek yüzde 10,51 oldu.

- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 6,30 olarak hesaplandı.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatları Ağustos 2017 itibarıyla şu şekilde değişim gösterdi:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; bu ay yoğurt fiyatı arttı, süt ve peynir fiyatı aynı kaldı. Ancak süt fiyatında bazı markalardaki artış dikkat çekti. Bu ara-

da, hesaplama alınmasa da, keçi peyniri kilogram fiyatının 35,95 TL'ye ulaştığı görüldü.

- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıyma ve kuşbaşı et ile tavuk fiyatı aynı kaldı. Ancak tavukta gövde tavuk fiyatı aynı kalırken kanat fiyatının arttığı görüldü. Sakatat ürünleri (dana ciğer, yürek, böbrek) fiyatları -şimdilik- değişmedi. Balık fiyatı (kültür balığı ağırlıklı olarak) aynı kaldı. Yumurtanın tane fiyatı elli kuruş oldu. Bakliyat ürünleri (kuru fasulye, kırmızı-yeşil mercimek, nohut, barbunya vb.) fiyatları bu ay değişmedi.

- Yaş sebze-meyve fiyatlarında bu ay önemli bir değişim görülmedi. Geçtiğimiz ay 3,61 TL olarak hesaplanan ortalama sebze-meyve fiyatı bu ay 3,58 TL oldu. Sebze fiyatı ortalama 3,59 TL'den bu ay 3,53 TL'ye geriledi. Meyve ortalama kilogram fiyatı ise bir kuruş artışla 3,65 TL olarak hesaplandı.

Hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazardaki yaygın ve mevsim ürünleri esas alındı, ürünlerin tek

tek ağırlığı yerine harcamaya sepetindeki meyve-sebze tüketimi toplam miktarından hareket edildi.

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; bu ay fiyatlarında yine bir değişiklik olmadı.

- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, margarin ile zeytinyağı fiyatı ise aynı kaldı, ayçiçekyağı fiyatı ise biraz arttı. Zeytin ortalama fiyatında (siyah-yeşil) önemli bir değişiklik olmadı. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinde bu ay fındık fiyatındaki gerileme devam etti, fıstık fiyatı da biraz ucuzladı. Bu ay, baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünlerinin fiyatı ile bal, pekmez, şeker, tuz, salça ve ıhlamur fiyatı yine değişmedi. Çay fiyatında ise 'ayarlar' yapıldı.

Konfederasyonumuzca hesaplanan tutarlar ücret düzeyi olmayıp haneye girmesi gereken toplam gelir miktarıdır. Ancak hanede çalışan sayısının sınırlı ve fakat ele geçen ücretin yetersiz oldu-

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL / Ay)

	Ağustos 2016	Aralık 2016	Temmuz 2017	Ağustos 2017
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	383,71	399,91	420,34	421,27
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	312,89	328,19	344,95	344,21
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	403,37	424,40	445,97	447,30
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	261,64	279,67	286,41	289,96
Açlık Sınırı	1.361,60	1.432,17	1.497,66	1.504,74
Yoksulluk Sınırı	4.435,19	4.665,04	4.878,38	4.901,42

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Ağustos 2014	Ağustos 2015	Ağustos 2016	Ağustos 2017
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	-0,23	1,18	-0,60	0,47
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	8,60	9,11	-1,71	5,07
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	15,19	14,47	1,27	10,51
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	12,73	14,53	7,80	6,30



Açıklamalar

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine saygın yaşam düzeyi sağlayacak bir gelir elde etmeleri esastır. Yoksulluk, genel anlamıyla, insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Yoksulluk sınırı tutarı, bir ailenin, insan onurunun gerektirdiği zorunlu ihtiyaçları karşılayabilmesi için yapması gereken harcama düzeyidir.

Türkiye'de bu konuda düzenli bir çalışma bulunmamaktadır. TÜRK-İŞ, var olan bu eksikliği gidermek amacıyla, Aralık 1987'dan bu yana düzenli olarak her ay, gıda harcaması tutarını ve buradan hareketle açlık ve yoksulluk sınırını açıklamaktadır.

Türkiye'de yoksulluk sınırı ve yoksulluğun boyutları ile ilgili ilk resmi çalışma TÜİK tarafından 14 Nisan 2004 günü açıklanan "2002 Yoksulluk Çalışması"dır.

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine yetecek bir ücret almaları gereği açıktır. Ancak temel ihtiyaçların karşılanabilmesini sağlayacak ve refahtan pay almasını mümkün kılacak ücretin hesabı nasıl yapılacaktır? İşçinin yaşam standardını sürdürmesi ya da iyileştirmesi için gerekli olan tutar ne kadar olmalıdır? Kuşkusuz bu ve benzeri soruların cevabını vermek kolay değildir. Gerekli olacak tutarın hesabı, yaşam standardı ve tüketim alışkanlıklarına da bağlı olarak kişiden kişiye, hatta ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

İşçinin ailesiyle birlikte, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayabilecek harcama tutarını belirlemek için yapılabilecek hesaplamalardan biri, beslenmeye ilişkin ihtiyaçların belirlenmesidir. Dengeli beslenebilmek için, yetişkinlerin ihtiyaç duyacağı kalori miktarı ile çocukların yaşlarına göre gerekli olan kalori miktarının ne olması gerektiği hakkında bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Sağlığın korunabilmesi için bu kalorileri sağlayacak besin miktarları yanı sıra, gerekli protein, yağ ve karbonhidrat miktarları konusunda da belirle-



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

ği durumlarda, elde edilen gelir birden fazla kişinin geçimini karşılayamamakta, kişi başına "insanca geçim için" yapılması gereken harcama tutarı yetersiz kalmaktadır.

TÜRK-İŞ'in bu araştırması alanın- da ilktir. Daha sonra bu alanda yapılan benzeri çalışmalara da örnek olmuştur/ olmaktadır. "Açlık ve Yoksulluk Sınırı" çalışmasında hesaplamaya temel alınan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli dola-

şılarak doğrudan tespit edilmektedir. TÜİK tarafından derlenen fiyat verileri kullanılmamakta ve fakat, gelişmeleri değerlendirmek ve kıyaslama yapmak için sonradan izlenmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır.

Konfederasyonumuz her ayın son haftasında ve TÜİK açıklamasından yaklaşık bir hafta önce hesaplama sonuçlarını kamuoyuna açıklamaktadır ve bu yönüyle, tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan "öncü gösterge" niteliğini de taşımaktadır.



melerde bulunulmuştur. Bu kapsamda, farklı büyüklükteki aileler için toplam besin ihtiyacı hesaplanabilmektedir.

TÜRK-İŞ'in bu çalışmasında, dört kişilik bir ailenin, bilimsel olarak belirlenmiş beslenme kalıbı temel alınmaktadır. Anılan beslenme kalıbı, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Teknolojisi Yüksek Okulu'ndan sağlanmıştır. Günlük kalori ihtiyacının hesabında, hem yetişkin kişiler hem de genç ve çocuk nüfus dikkate alınmaktadır. Buna göre yetişkin erkek için 3500, yetişkin kadın için 2300, 15-19 yaş grubundaki erkek çocuk için 3200 ve 4-6 yaş grubundaki çocuk için 1600 kalorilik liste temel alınmıştır.

Çalışmada kullanılan besin grubunda şu besin maddeleri yer almaktadır:

Birinci grupta; süt, yoğurt, peynir... İkinci grupta; et, tavuk, balık, sakatat ürünleri, yumurta, kuru bakliyat (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb.)... Üçüncü grupta; meyve ve sebze... Dördüncü grupta; ekmek, makarna, pirinç, bulgur, un, irmik, diğer tahıl unları... Beşinci grupta; tereyağı, margarin, ayçiçeği yağı, zeytinyağı, zeytin, yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık vb.), şeker, reçel, marmelat, bal, pekmez, tuz, baharat (kimyon, karabiber, pul biber, nane vb.), çay, ıhlamur, salça...

Araştırmada, dört kişilik bir ailenin fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı temel alınmaktadır. Ankara'da çalışanların yoğun olarak alışveriş yaptıkları market

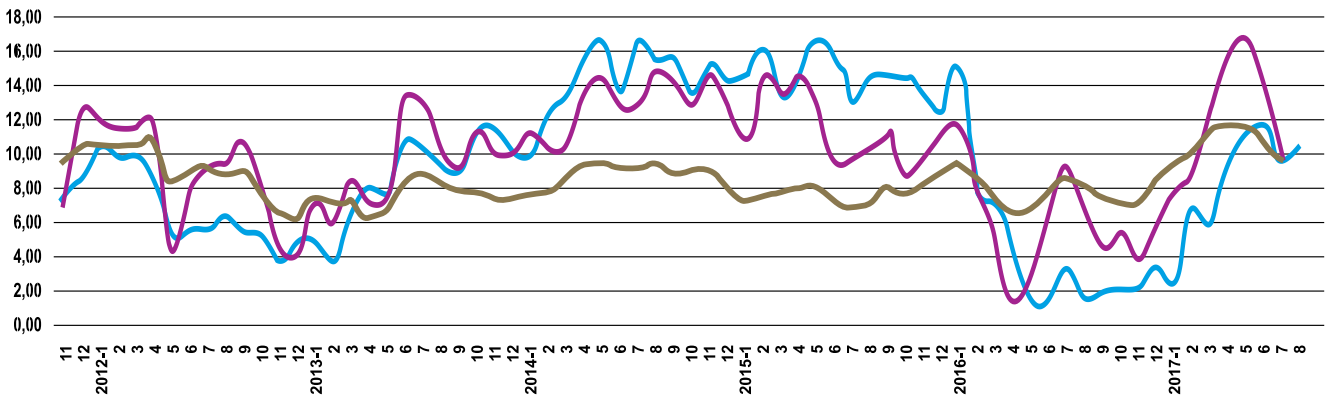
ve semt pazarları ayda iki-üç kez dolaşarak fiyatlar derlenmekte ve yapılması gereken asgari düzeydeki gıda harcaması tutarı hesaplanmaktadır.

"Açlık Sınırı" dört kişilik bir ailenin, sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için bir ayda gıda için yapması gereken asgari harcama tutarını tanımlamaktadır.

İnsan onuruna yaraşır düzeyde yaşam sürdürebilmek için gereken harcama tutarı, hiç kuşku yok ki, gıda ile sınırlı değildir. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutarın da ayrıca hesaplanması gerekmektedir. "Yoksulluk sınırı" zorunlu ihtiyaçlar için yapılması gereken toplam harcama tutarını ifade etmektedir.

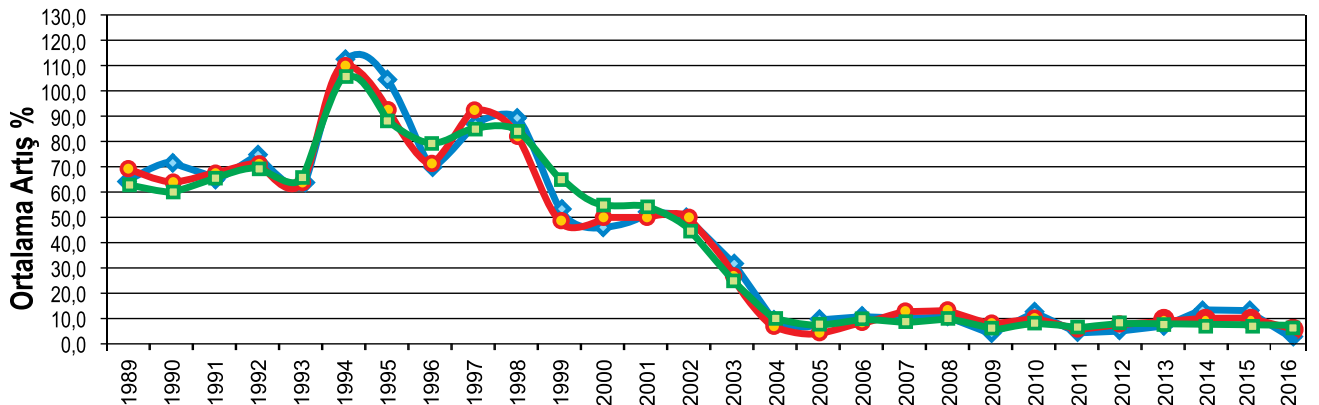
Grafik 1: TÜRK-İŞ ve TÜİK Gıda, TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi

— TÜRK-İŞ Gıda Endeksi — TÜİK Gıda Endeksi — TÜİK Tüketici Endeksi



Grafik 2: Gıda ve Tüketici Endeksi

— TÜRK-İŞ Gıda Endeksi — TÜİK Gıda Endeksi — TÜİK Tüketici Endeksi





Gıda dışındaki zorunlu harcamaların tutarını ayrıntılı olarak ve tek tek hesaplamak için kullanılabilecek, "beslenme kalıbı" benzeri bir bilimsel ve objektif yöntem -maalesef- mevcut değildir. Bu tutarın hesaplanmasında, genellikle aile bütçesi yöntemi kullanılmaktadır. Ailelerin elde ettiği geliri ve temel ihtiyaçları için yaptıkları harcamaları gösteren çalışmalardan yararlanılarak bir hesaplama yapılabilir. Diğer bir ifadeyle, ailelerin toplam harcamaları içindeki "gıda" payı temel alınarak gıda dışı harcamalara ulaşılmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından, aile bütçesine yönelik anket çalışması yapılmaktadır. TÜİK, ülke genelinde yaptığı anket ile ailelerin elde ettiği geliri ve tüketim harcamalarını bulmaktadır. TÜİK'in 2003-2004 Hanehalkı Tüketim Harcamaları Anketi'ne göre gıda harcamalarının toplam tü-

ketim harcamaları içindeki payı yüzde 30,70 oranındadır.* Hesaplamalarda bu oran esas alınmaktadır.

TÜRK-İŞ çalışması sonucu açıklanan yoksulluk sınırı tutarı, işçinin eline geçmesi gereken ücret düzeyi değildir. Bu değerlendirme eksik bir yaklaşımın ifadesidir. Yoksulluk sınırı tutarı, ailenin yapması gereken insan onurunun gerektirdiği harcama düzeyidir ve bir bakıma, haneye girmesi gereken toplam gelirin alt sınırını ortaya koyan önemli bir göstergedir. Ancak çoğu zaman, ücretli çalışan ailenin tek gelir kaynağı olduğundan yoksulluk sınırı tutarı olması gereken ücret düzeyi olarak görülmektedir.

* TÜİK 2005 yılı için bu oranı yüzde 28,3; 2006 yılı için yüzde 28,5; 2007 yılı için yüzde 28,4, 2008 yılı için yüzde 26,6; 2009 yılı için yüzde 26,7; 2010 yılı için yüzde 27,1; 2011 yılı için yüzde 26,2 olarak hesaplamıştır. 2012 yılı için bu oran yüzde 25,1 ve 2013 için yüzde 23,5'dir. 2014 yılı için TÜİK tarafından hesaplanan gıda içi harcama oranı yüzde 22,7 ve 2015 yılı için yüzde 22,5'dir. Bu oran 2016 yılı için yüzde 22,4'dür.

TÜRK-İŞ'in bu çalışmasıyla hesaplanan gıda harcama tutarında, aylar ve yıllar itibariyle meydana gelen değişimi yansıtan oranları enflasyon verisi olarak değerlendirmek de ihtiyatlı bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Konfederasyonumuzun otuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı gıda harcaması tutarındaki değişim, bir bakıma TÜİK'in açıkladığı tüketici fiyatlarındaki değişimin yönünü ortaya koyan öncü gösterge niteliğindedir. Nitekim 1988-2014 yıllarını kapsayan dönemdeki TÜİK tüketici fiyatları endeksindeki artış ile birlikte tüketici fiyatları içinde önemli alt harcama grubu olan gıda harcamalarındaki yıllık ortalama değişim TÜRK-İŞ gıda harcaması ile kıyaslandığında -neredeyse- paralel bir gelişme hemen dikkati çekmektedir.

Ancak, yinelemek gerekir ki, bu çalışma, tüketici fiyatları endeksi olarak değerlendirilmemelidir.

Dar gelirli ailelerin elde ettiği gelirin yeterli ve dengeli beslenme için gerekli harcamaları bile karşılayabilecek düzeyde olmadığı açıktır. Aileler, düşük düzeydeki geliriyle beslenme ve beslenme dışı harcamaları karşılayabilmek için çeşitli malların fiyatlarını da dikkate alarak tüketim malları arasında tercihte bulunmak zorunda kalmaktadır. Çoğu zaman fiyatı yüksek olan gıda maddeleri yerine fiyatı düşük olan gıda maddelerini seçmektedir.

Bu durumda olan aileler, büyük bir olasılıkla beslenme dışı harcamalarının (kira, ulaşım, yakıt, elektrik ve benzerleri) bir kısmını da beslenme harcamalarından kısararak elde edebilmektedir. Sonuçta, gelir düzeyinin düşük ve yetersiz olması, dar gelirli kişi ve ailelerin sağlıklı ve dengesiz beslenme yapmasına yol açmaktadır.

TÜRK-İŞ tarafından hesaplanan açlık ve yoksulluk sınırı tutarları ile elde edilen gelir arasındaki fark, çalışanların içinde bulunduğu geçim sıkıntısının boyutlarını ortaya koyan önemli bir gösterge olmaktadır.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Enflasyon, Ağustosta Yüzde 0,52 Arttı

Tüketici Fiyatları Endeksi'nde (TÜFE) 2017 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre %0,52, bir önceki yılın Aralık ayına göre %6,60, bir önceki yılın aynı ayına göre %10,68 ve on iki aylık ortalamalara göre %9,66 artış gerçekleşti.

GEMLİK
SOFRA ZEYTİNİ



Enflasyon, Ağustosta Yüzde 0,52 Arttı

Tüketici Fiyatları Endeksi'nde (TÜFE) 2017 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre %0,52, bir önceki yılın Aralık ayına göre %6,60, bir önceki yılın aynı ayına göre %10,68 ve on iki aylık ortalamalara göre %9,66 artış gerçekleşti.

Tüketici Fiyatları Endeksi'nde (TÜFE) 2017 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre %0,52, bir önceki yılın Aralık ayına göre %6,60, bir önceki yılın aynı ayına göre %10,68 ve on iki aylık ortalamalara göre %9,66 artış gerçekleşti.

Aylık En Yüksek Artış %2,79 ile Eğitim Grubunda Oldu

Ana harcama grupları itibariyle

2017 yılı Ağustos ayında endekste yer alan gruplardan, ulaşırmada %2,05, ev eşyasında %1,66, lokanta ve otellerde %1,03 ve konut ile çeşitli mal ve hizmetlerde %0,71 artış gerçekleşti.

Aylık En Fazla Düşüş Gösteren Grup %3,09 ile Giyim ve Ayakkabı Oldu

Ana harcama grupları itibariyle 2017 yılı Ağustos ayında endekste dü-

şüş gösteren bir diğer grup ise %0,22 ile gıda ve alkolsüz içecekler oldu.

Yıllık En Fazla Artış %17,38 ile Ulaştırma Grubunda Gerçekleşti

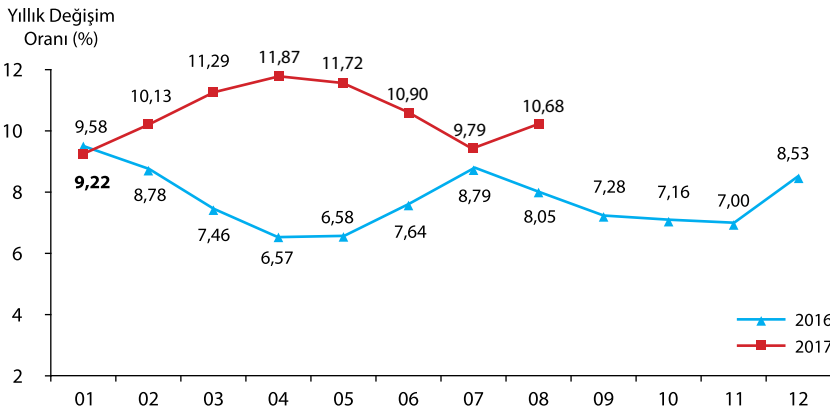
TÜFE'de, bir önceki yılın aynı ayına göre gıda ve alkolsüz içecekler %11,97, sağlık %11,66, eğlence ve kültür %11,19 ve lokanta ve oteller %11,07 ile artışın yüksek olduğu diğer ana harcama gruplarıdır.

Aylık En Yüksek Artış %1,05 ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)'da Oldu

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 2. Düzey'de bulunan 26 bölge içinde, bir önceki yılın Aralık ayına göre en yüksek artış %7,99 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) bölgesinde, bir önceki yılın aynı ayına göre en yüksek artış %12,89 ile TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgesinde ve on iki aylık ortalamalara göre en yüksek artış %11,08 ile TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) bölgesinde gerçekleşti.

Ağustos 2017'de endekste kapsanan 414 maddeden; 62 maddenin ortalama fiyatlarında değişim olmazken, 244 maddenin ortalama fiyatlarında artış, 108 maddenin ortalama fiyatlarında ise düşüş gerçekleşti.

Grafik 1: Tüketici Fiyat Endeksi, Ağustos 2017



Tablo 1: Tüketici Fiyat Endeksi Değişim Oranları, Ağustos 2017

	Ağustos 2017 (%)	Ağustos 2016 (%)
Bir Önceki Aya Göre Değişim Oranı	0,52	-0,29
Bir Önceki Yılın Aralık Ayına Göre Değişim Oranı	6,60	4,53
Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Değişim Oranı	10,68	8,05
On İki Aylık Ortalamalara Göre Değişim Oranı	9,66	7,98



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Tablo 2: Ana Harcama Gruplarına Göre Tüketici Fiyat Endeksi ve Değişim Oranları, Ağustos 2017

Ana Harcama Grupları	Harcama Grubu Ağırlıkları	Bir Önceki Aya Göre Değişim Oranı (%)	Bir Önceki Yılın Aralık Ayına Göre Değişim Oranı (%)	Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Değişim Oranı (%)	On İki Aylık Ortalamalara Göre Değişim Oranı (%)	Endeks
Türkiye	100,00	0,52	6,60	10,68	9,66	311,85
Gıda ve Alkolsüz İçecekler	21,77	-0,22	7,90	11,97	9,74	344,57
Alkollü İçecekler ve Tütün	5,87	0,05	2,85	10,40	21,02	591,27
Giyim ve Ayakkabı	7,33	-3,09	-2,09	5,65	5,05	194,19
Konut	14,85	0,71	5,64	7,76	7,00	345,46
Ev Eşyası	7,72	1,66	6,74	8,73	6,38	244,89
Sağlık	2,63	0,18	10,43	11,66	11,60	192,89
Ulaştırma	16,31	2,05	9,35	17,38	14,14	302,11
Haberleşme	4,12	0,08	1,08	1,77	3,22	134,33
Eğlence ve Kültür	3,62	0,34	9,88	11,19	7,78	226,19
Eğitim	2,69	2,79	7,71	10,30	9,72	316,25
Lokanta ve Oteller	8,05	1,03	8,56	11,07	9,26	469,91
Çeşitli Mal ve Hizmetler	5,04	0,71	8,21	10,89	11,52	377,78



İşsizlik Oranı Yüzde 10,2 Seviyesinde

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2017 yılı Mayıs döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 330 bin kişi artarak 3 milyon 225 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 0,8 puanlık artış ile %10,2 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 0,9 puanlık artış ile %12,2 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 2,4 puanlık artış ile %19,8 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,8 puanlık artış ile %10,4 olarak gerçekleşti.

İstihdam Oranı %47,7 Oldu

İstihdam edilenlerin sayısı 2017 yılı Mayıs döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 621 bin kişi artarak 28 milyon 488 bin kişi, istihdam oranı ise 0,2 puanlık artış ile %47,7 oldu.

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 37 bin, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 584 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %19,6'sı tarım, %18,9'u sanayi, %7,5'i inşaat, %54'ü ise hizmetler sektöründe yer aldı. Önceki

yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,3 puan, sanayi sektörünün payı 0,4 puan, inşaat sektörünün payı 0,2 puan azalırken, hizmet sektörünün payı 0,9 puan arttı.

İşgücüne Katılma Oranı %53 Olarak Gerçekleşti

İşgücü 2017 yılı Mayıs döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 950 bin kişi artarak 31 milyon 713 bin



Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2017 yılı Mayıs döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 330 bin kişi artarak 3 milyon 225 bin kişi oldu.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Tablo 1: Temel İşgücü Göstergeleri Mayıs 2016, 2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve Daha Yukarı Yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	58.621	59.781	28.975	29.589	29.647	30.192
İşgücü	30.763	31.713	21.017	21.474	9.746	10.238
İstihdam	27.867	28.488	19.211	19.583	8.656	8.904
Tarım	5.540	5.577	2.996	3.012	2.544	2.565
Tarım Dışı	22.327	22.911	16.216	16.572	6.112	6.339
İşsiz	2.895	3.225	1.805	1.891	1.090	1.334
İşgücüne Dail Olmayanlar	27.859	28.068	7.958	8.115	19.901	19.953
İşgücüne Katılma Oranı	52,5	53,0	72,5	72,6	32,9	33,9
İstihdam Oranı	47,5	47,7	66,3	66,2	29,2	29,5
İşsizlik Oranı	9,4	10,2	8,6	8,8	11,2	13,0
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	11,3	12,2	9,8	10,0	14,9	17,2
15-64 Yaş Grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	57,5	58,2	78,2	78,3	36,7	38,0
İstihdam Oranı	52,0	52,2	71,3	71,3	32,5	32,9
İşsizlik Oranı	9,6	10,4	8,8	9,0	11,4	13,3
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	11,3	12,2	9,8	10,1	15,0	17,3
Genç Nüfus (15-24 Yaş)						
İşsizlik Oranı	17,4	19,8	15,7	17,0	20,3	25,0
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı ⁽¹⁾	21,6	22,0	12,1	12,4	31,1	31,8

Tabloda rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir

¹ Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

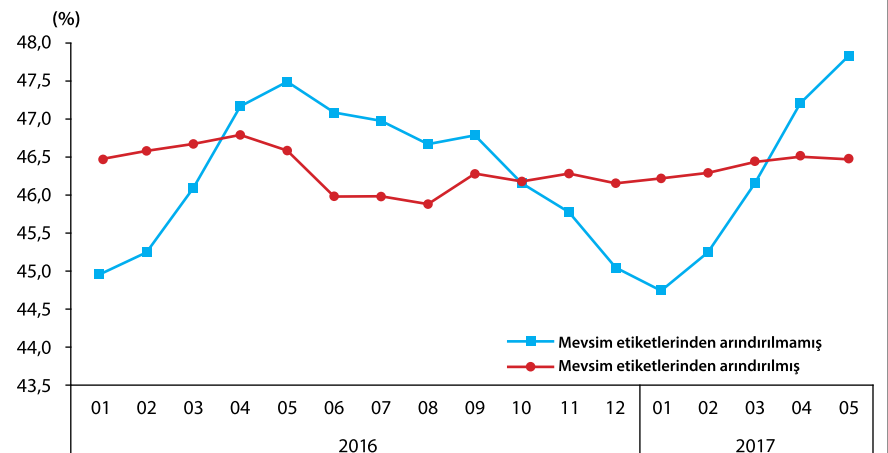
Gerçekleşti

kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,5 puan artarak %53 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık artışla %72,6, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %33,9 olarak gerçekleşti.

Kayıt Dışı Çalışanların Oranı %34,2 Olarak Gerçekleşti

Mayıs 2017 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olma-

Grafik 1: İstihdam Oranı, Mayıs 2017





YURT'tan •

dan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,4 puan artarak %34,2 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,6 puanlık artışla %22,4 oldu.

Kamu İstihdamı %0,8 Azaldı

Maliye Bakanlığı tarafından derlenen verilere göre, 2017 yılı II. döneminde toplam kamu istihdamı 2016 yılının aynı dönemine göre %0,8 oranında azalarak 3 milyon 590 bin kişi olarak gerçekleşti.

Mevsim Etkilerinden Arındırılmış İstihdam ve İşsizlik Arttı

Mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam bir önceki döneme göre 44 bin kişi artarak 27 milyon 914 bin kişi olarak tahmin edildi. İstihdam oranı de-

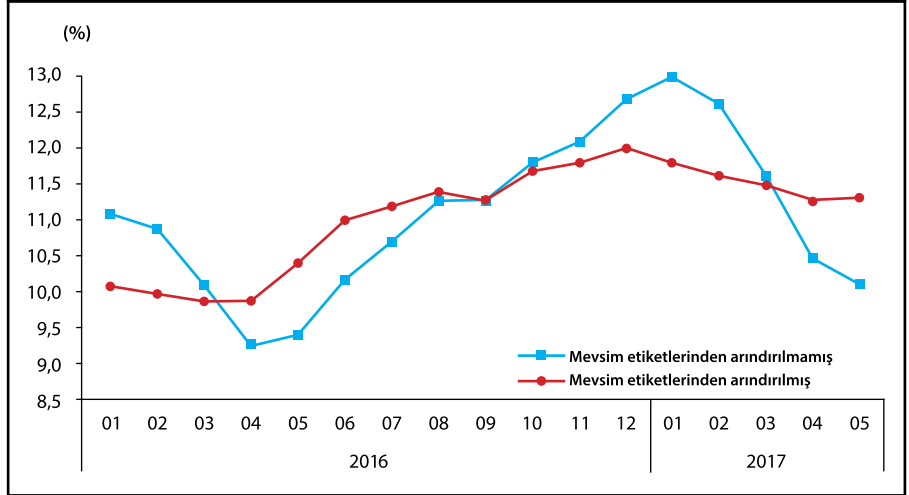
şim göstermeyerek %46,7 oldu.

Mevsim etkilerinden arındırılmış işsiz sayısı bir önceki döneme göre 9 bin kişi artarak 3 milyon 560 bin kişi olarak gerçekleşti. İşsizlik oranı değişim göstermeyerek %11,3 oldu.

Mevsim etkilerinden arındırılmış

işgücüne katılma oranı bir önceki döneme göre değişim göstermeyerek %52,6 olarak gerçekleşti. Ekonomik faaliyete göre istihdam edilenlerin sayısı, tarım sektöründe 17 bin, sanayi sektöründe 14 bin, hizmet sektöründe 70 bin kişi artarken, inşaat sektöründe 58 bin kişi azaldı.

Grafik 2: İşsizlik Oranı, Mayıs 2017



Tablo 2: Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri Mayıs 2016 - Mayıs 2017

	İşgücü (Bin)	Değişim Oranı ⁽¹⁾ (%)	İstihdam (Bin)	Değişim Oranı ⁽¹⁾ (%)	İşsiz (Bin)	Değişim Oranı ⁽¹⁾ (%)	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)
2016 Mayıs	30.492	0,2	27.304	-0,3	3.188	4,8	52,0	46,6	10,5	12,4	19,2
Haziran	30.334	-0,5	26.981	-1,2	3.352	5,1	51,7	46,0	11,1	13,1	20,6
Temmuz	30.449	0,4	27.025	0,2	3.424	2,1	51,8	46,0	11,2	13,4	20,3
Ağustos	30.510	0,2	27.025	0,0	3.485	1,8	51,9	45,9	11,4	13,6	20,0
Eylül	30.787	0,9	27.301	1,0	3.486	0,0	52,3	46,3	11,3	13,5	19,9
Ekim	30.870	0,3	27.278	-0,1	3.593	3,1	52,3	46,2	11,6	13,9	20,6
Kasım	31.006	0,4	27.365	0,3	3.641	1,3	52,5	46,3	11,7	14,0	21,6
Aralık	30.999	0,0	27.315	-0,2	3.684	1,2	52,4	46,2	11,9	14,1	22,3
2017 Ocak	31.214	0,7	27.545	0,8	3.669	-0,4	52,5	46,3	11,8	14,0	22,6
Şubat	31.331	0,4	27.682	0,5	3.649	-0,5	52,6	46,5	11,6	13,9	22,1
Mart	31.402	0,2	27.791	0,4	3.611	-1,0	52,7	46,6	11,5	13,7	21,8
Nisan	31.421	0,1	27.870	0,3	3.551	-1,7	52,6	46,7	11,3	13,4	21,8
Mayıs	31.474	0,2	27.914	0,2	3.560	0,3	52,6	46,7	11,3	13,4	21,9

¹ Değişim Oranı bir önceki döneme göre hesaplanmıştır.

DÜNYADAN



TES-İŞ ile Rusya Nükleer Enerji Sendikası ve Belarus Enerji Sendikası Arasında İlk İli İşbirliği Anlaşmaları İmzalandı



106. Uluslararası Çalışma Konferansı Yapıldı



"Mena Bölgesinde Elektrik Üretim, İletim ve Dağıtım Sendikalarına Öncülük Edeceğiz"



Orta Doğu ve Kuzey/Afrika-MENA Bölgesinde Elektrik Sektörü İrtibat Ağı TES-İŞ Genel Merkezinde Gerçekleştirilen Konferans ile Kuruldu



OECD Verileriyle Nükleer Enerji'de Küresel Durum Analizi

Uğraş Gök, Genel Başkan Danışmanı



IndustriALL Küresel Sendikası Genel Sekreteri Valter Sanches

Kevser Ergin, Eğitim Uzman Yardımcısı





TES-İŞ ile Rusya Nükleer Enerji Sendikası ve Belarus Enerji Sendikası Arasında İkili İşbirliği Anlaşmaları İmzalandı

TES-İŞ, santrallerde çalışacak kişilerin hakları, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, nükleer enerjinin çevreye ve sosyal yaşama ilişkin etkileri konusunda şimdiden çalışmaya başladı...



TES-İŞ, Rosatom'un nükleer santral inşa ettiği bir başka ülke olan Belarus'ta örgütlü Enerji, Gaz ve Akaryakıt İşçileri Sendikası ile de aynı gün ikili işbirliği anlaşması imzaladı. Anlaşmaya, Belarus Enerji Sendikası'nın Genel Başkanı Uladzimir Dzikhov ile Genel Başkanımız Mustafa Şahin imza attı.

İmzalar 24 Ağustos 2017 tarihinde TES-İŞ Genel Merkezinde atıldı.

İmza töreninde konuşan Genel Başkanımız şunları söyledi:

“Yaşadığımız çağ, ekonomik düzen ve endüstriyel ilişkiler sistemi, uluslararası dayanışmayı; işçi hareketi ve sendikalar açısından zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede; uluslararası ilişkilerimize son derece önem vermekteyiz.

Uluslararası sendikal hareketin aşına olduğu bu salonda bugün de uluslararası sendikal dayanışmanın zirve yaptığı işbirliği imza töreni ile sizlerle bir araya gelmiş bulunuyoruz.

Sizlerin huzurunda Rusya Nükleer Enerji İşçileri Sendikası ve Belarus Enerji Gaz ve Akaryakıt İşçileri Sendikası ile ikili ve uzun vadeli işbirliğinin temelini oluşturacak anlaşmalara imza atacağız.

TES-İŞ Sendikası, enerji sektöründe çalışan işçilerin yaklaşık yüzde 25'ini

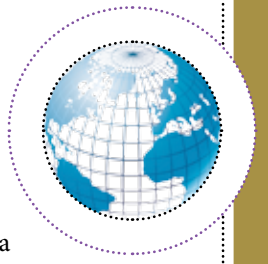
Dünya nükleer enerjiden vazgeçmedi...

Türkiye dışa bağımlılığı azaltmak amacıyla öncelikle üç nükleer santral yapmayı planlıyor...

TES-İŞ, santrallerde çalışacak kişilerin hakları, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, nükleer enerjinin çevreye ve sosyal yaşama ilişkin etkileri konu-

sunda şimdiden çalışmaya başladı...

Akkuyu Nükleer Santrali'ni yapan Rusya menşeli ve nükleerde dünya birinciliğine oynayan Rosatom firmasında örgütlü, Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası'nın Genel Başkanı Igor Fomichev ile Genel Başkanımız Mustafa Şahin bu çerçevede iki sendika arasında uzun vadeli işbirliği anlaşması imzaladı.



temsil etmektedir. Bu oranla sendikamız, Türkiye'de en yüksek oranda temsile sahip sendika konumundadır.

TES-İŞ olarak, son dönemde enerji sektöründeki gelişmelerden, artan yatırımlardan, devam eden alternatif enerji arayışlarından ve Rusya ile gelişen işbirliğinden büyük memnuniyet duymaktayız. Bu çerçevede Türkiye ve Rusya arasında hızla gelişen ilişkilere katkı sunan bir sendika olmaktan da aynı şekilde memnuniyet duymaktayız.

Günlük gazeteler bir yandan sendikamızın da öncelikleri arasında yer alan güneş ve rüzgar gibi yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yeni yatırımları gündeme taşıırken, diğer yandan Türkiye'de yapılması planlanan üç nükleer enerji santrali ile ilgili haberleri yazmaktadır.

Enerji Bakanımız Sayın Berat Albayrak'ın Türkiye'nin enerjide ve teknolojik altyapıda dışa bağımlılığını azaltmaya yönelik enerji yatırımları konusunda attığı adımları büyük bir ilgi ve takdirle izliyoruz.

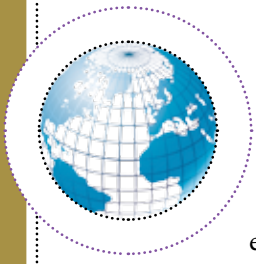
Alternatif enerji kaynaklarına yapılan yatırımların yanında Türkiye, nükleer geliştirme programına devam etmektedir.

Geçen hafta Rusya Enerji Bakanı'nın da açıkladığı gibi Rusya kökenli Rosatom

firmasının üstlendiği Akkuyu'da yapılacak olan santralin, Türk Hükümetinin isteği doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. yılı olan 2023 yılında faaliyete geçmesi hedeflenmektedir.

Nükleer santraller ile yapılan üretimin sera gazı salınımını azaltarak, çevreye olumlu etkileri olduğu söylenmesine, en güvenli ve kurulum sonrası en düşük maliyetli elektrik üretim yöntemi olduğu ifade edilmesine rağmen, özellikle Fukushima kazasından sonra tüm dünya kamuoyunda nükleer enerji kullanımına ilişkin artan endişeler bulunmaktadır.





DÜNYA'dan

Aynı endişeleri elbette TES-İŞ olarak, bizler de taşımaktayız.

Ancak yaptığımız araştırmalar, şu anda dünyanın nükleer enerji kullanımından vazgeçmediğini, hatta bu alanda teknoloji geliştirmeye devam ettiğini göstermektedir.

Özellikle batı Avrupa'da olmak üzere, sadece birkaç ülke, Fukushima kazası sonrası nükleer enerji politikalarında hissedilebilen bir değişiklik yapmıştır. Bunun dışında genele baktığımızda, neredeyse tüm ülkelerin uzun süredir faal olan santrallerin lisanslarını uzatma ya da yeni kurulan santrallerin şebekelere eklenmesi yoluyla nükleer enerji kullanımına devam ettiklerini görmekteyiz.

Bu durum, Nükleer Enerji Ajansı ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü çalışmalarında açık bir şekilde yer almaktadır.

Örneğin, 58 nükleer reaktöre sahip Fransa, elektrik enerjisinin dörtte üçünü hala nükleer enerjiden elde etmektedir.

Amerika, 2014 yılı itibarı ile 99 reaktörle dünyada en fazla santrale sahip ülke konumunda bulunmaktadır.

Türkiye'nin dışa bağımlılığını azaltmak, enerji açığını kapatmak ve özellikle ülkenin enerji ihtiyacının yüzde 70'ini oluşturan petrole dayalı ithalat maliyetini düşürmek amacıyla, başladığı nükleer enerji yatırımlarına devam edeceğini öngörmekteyiz.

İlk etapta Akkuyu'daki 4 reaktörün faaliyete geçmesi ile Türkiye ihtiyacının yüzde ona varan oranlarda karşılanması hedeflenmektedir.

Enerji ve enerji yatırımları; bir ülkenin veya şehrin ekonomisini, sosyal yapısını, kültürünü, eğitim düzeyini, demografik yapısını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir.

Bu noktada, Türkiye'nin enerjisini üreten işçiler olarak, ülkemizin kalkınması anlamında çok önemli bir karar

olan nükleer enerji yatırımlarına ve halkımızın bu konuda taşıdığı endişelere duyarsız kalmamız mümkün değildir.

Önümüzdeki dönemde santrallerde çalışacak kişilerin çalışma koşullarına, iş sağlığı ve güvenliğine, nükleer enerjinin çevreye ve sosyal yaşama ilişkin etkilerine yönelik çalışmalarımızı artıracacağız.

Türkiye'nin işçi ve işvereni ile bu konuda bilgisini artırması ve kapasitesini geliştirmesi gerektiğine inanıyoruz.

Bu çerçevede, Akkuyu'daki santrali yapan Rosatom firmasında örgütlü Rusya Nükleer Enerji Sendikası Genel Başkanı Değerli Kardeşim Igor Fomichev ile özellikle nükleer enerji alanında olmak üzere uzun vadeli, ikili işbirliği anlaşması imzalamak amacıyla karşıındayız.

Igor kardeşimin sendikası RTUNPIW'ın Rosatom da dahil olmak üzere, nükleer enerji santrallerinde ve nükleerle ilgili diğer sektörlerde çalışan, 330 binden fazla üyesi bulunmaktadır. Kendisi halkımızın ve çalışan kesimin nükleer enerji ile ilgili tüm sorularına yanıt verecek tecrübe ve bilgi birikimine sahiptir. Bu tecrübe ve bilgi birikiminden mutlaka istifade edeceğiz.

Bu işbirliği sayesinde;

Henüz nükleer enerji ile elektrik üretimi ülkemizde başlamadan önce nükleer enerjiyi tanıyacağız,

Bu alanda çalışan işçi ve profesyonellerin çalışma koşullarını Profatom'un örgütlü olduğu işyerlerinde gözlemleme olanağı bulacağız,

Çevreye, topluma ve özellikle santrallerin kurulduğu yerleşim merkezlerine etkilerini inceleyeceğiz.

Sendikamızın nükleer enerji alanındaki bilgi ve kapasitesini geliştirecek ve gelecek için hazırlık yapacağız.

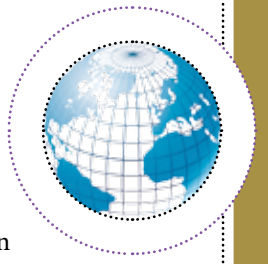
Bugün imzalayacağımız ikinci işbirliği anlaşması TES-İŞ ile Belarus Enerji, Gaz ve Akaryakıt İşçileri Sendikası

BTUEGFW arasında olacak. Akkuyu'yu üstlenen Rosatom firması aynı zamanda Belarus'ta da ilk nükleer enerji santralini yapmaktadır.

Bu vesileyle, Belarus Sendikasının Genel Başkanı Uladzimir Dzinklou Kardeşim ile de bu alanda ve tüm enerji sektöründe işbirliği anlaşması imzalayacağız.

Konuşmama son vermeden önce bu ikili anlaşmalar sayesinde ortak etkinliklerle işçi hak ve özgürlükleri, çevre ve yaşam koşulları gibi konularda diğer ülkelerdeki sendikalarla da dayanışma içerisinde olacağımızı ifade etmek isterim. Elde edeceğimiz tecrübe ve bilgileri kamuoyu ve diğer ülkelerde hak mücadelesi veren sendikalarla paylaşacak, onları da işbirliği sürecine dahil





edeceğiz.

Bugünden itibaren başlayacak ve işbirliğimizi en üst düzeye çıkaracak anlaşmalarımızın Türkiye, Rusya ve Belarus işçi ve halkına hayırlı olmasını diliyorum.”

Törende konuşan Fomichev ise sendikalarının nükleer alanda önemli bir deneyime sahip olduğunu vurguladı ve bir ülkede nükleer santral kurulmasının uzun vadeli bir iş olduğunu söyledi.

Birçok alanda nükleer endüstriden daha fazla tehlike olduğunu dile getiren Fomichev, sadece üretim konuları ile ilgilenmediklerini, çalışanların sağlığı ile ilgili önlemler konusunda da çalıştıklarını ifade etti. İstihdam olanakları, ücret düzeyleri, çalışma koşulları ve sürdürülebilir çevre gibi konularla da meşgul

olduklarını ve iyileştirmek için hedefleri olduğunu belirtti.

İmza töreninin diğer konuşmacısı olan Dzinklou da sendikalarının 132 bin üyeye sahip olduğunu, bu rakamın Belarus'ta enerji işkolunda çalışanların yüzde 96'sına tekabül ettiğini vurguladı.

TES-İŞ ile imzalanan işbirliği anlaşmasının tarihi bir anlaşma olduğunu ifade eden Dzinklou, Rosatom'un ülkesinde inşa ettiği ilk nükleer santralde var olan iki reaktörün 2400 MW gücünde olduğunu ve sırasıyla 2019 ve 2020 yıllarında faaliyete geçeceğini söyledi.



Hürriyet

Nükleer Enerji İstihdamı Artıyor

Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası Genel Başkanı Igor Fomichev, "Nükleer santralde bir kişinin istihdamı o bölgedeki diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor" dedi.

DAILY NEWS

Turkish, Russian unions sign cooperation deal

TES-İŞ and RTUNPIW and TES-İŞ and RTUEGFW BIL on ENERGY and N SIGNATURE CEREMONY, 24.4



AKSAM

Nükleer santral, istihdamı ZİNCİRLEME YÜKSELTIYOR

Rusya Nükleer Enerji İşçileri Sendikası Başkanı Fomichev, "Santralde bir kişinin istihdamı diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor" dedi.

Hürriyet

TES-İŞ'TEN NÜKLEERDE ÇİFTE İŞBİRLİĞİ

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası tarafından santralin yapımını üstlenen Rus enerji şirketi Rosatom ve Belarus Enerji, Gaz ve Petrol Sanayi Bakanlığı tarafından sağlandığı bildirildi.

Akkuyu'daki nükleer santralde bir kişinin istihdamı o bölgedeki diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor

Takvim

NÜKLEER ENERJİ İŞ KAPISI OLACAK

Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası Genel Başkanı Igor Fomichev, "Nükleer santralde bir kişinin istihdamı o bölgedeki diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor" dedi.

akıit

1 KİŞİNİN İSTİHDAMI EN AZ 12 KİŞİYE DAHA İŞ İMKANI SAĞLIYOR NÜKLEER SANTRALLER "İSTİHDAM" DEPOSU

Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası Genel Başkanı Fomichev, "Nükleer santralde bir kişinin istihdamı o bölgedeki diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor" dedi.

TGRT HABER

NÜKLEER ENERJİ SANTRALLARI İSTİHDAMI ARTIRIYOR

Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası Genel Başkanı Fomichev, "Nükleer santralde bir kişinin istihdamı o bölgedeki diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor" dedi.

TRT HABER

NÜKLEER ENERJİ SANTRALLARI İSTİHDAMI ARTIRIYOR

AA ANADOLU AJANSI



NÜKLEER ENERJİ SANTRALLARI İSTİHDAMI ARTIRIYOR

Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası Genel Başkanı Fomichev, "Nükleer santralde bir kişinin istihdamı o bölgedeki diğer işler için 12 kişiye kadar artıyor" dedi.

Milliyet BASINDA GÜVEN

Nükleer Enerji Santralleri İstihdamı Artırıyor

a HBR

NÜKLEER ENERJİ SANTRALLARI İSTİHDAMI ARTIRIYOR

Rusya Nükleer Enerji ve Endüstri İşçileri Sendikası (RTUNPIW) Genel Başkanı Igor Fomichev, nükleer enerji santrallerinin kurulduğu bölgenin ekonomik gelişimine büyük katkı sağladığını belirtti.

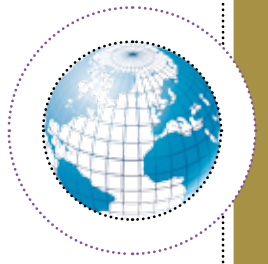
HABER TURK

NÜKLEER ENERJİDE İŞBİRLİĞİ



TÜRKİYE Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası'na Akkuyu NGS'yi de üstlenen Rosatom'un nükleer santral kurduğu Rusya ile Belarus'taki sendikalarla işçilerin eğitimi ve iş güvenliği standartlarının geliştirilmesi

Yeni Şafak Nükleer Enerji Santralleri İstihdamı Artırıyor



106. Uluslararası Çalışma Konferansı Yapıldı

106. Uluslararası Çalışma Konferansı 5-16 Haziran 2017 tarihleri arasında Cenevre'de yapıldı. Konferansa TES-İŞ adına gözlemci olarak Genel Başkan Mustafa Şahin ve beraberindeki heyet katıldı.



1 06. Uluslararası Çalışma Konferansı 5-16 Haziran 2017 tarihleri arasında Cenevre'de yapıldı. Konferansa TES-İŞ adına gözlemci olarak Genel Başkan Mustafa Şahin ve beraberindeki heyet katıldı.

Ülkelerin onayladıkları ILO Sözleşmelerini uygulayıp uygulamadıklarını denetleyen Aplikasyon Komitesinde Türkiye, 135 sayılı İşçi Temsilcilerinin Korunması konulu ILO Sözleşmesi kapsamında gündeme alındı.

Tartışmaların ana konusu özellikle 15 Temmuz sonrası işten çıkarmalar oldu. Komite sonuç raporuna göre; hü-

kümetten, işyeri temsilcilerinin mevcut yasalara uygun bir şekilde korunması ve gelecek kasım ayında gerçekleştirilecek Uzmanlar Komitesi Toplantısından önce ILO'ya gelişmeler hakkında detaylı bilgi verilmesi istendi.

Türkiye İşçi Delegesi ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Genel Kurula hitaben yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“Geçen yıl bu salonda yaptığım konuşmada, terörün yaşandığı ülkelerde, çalışma hayatı ile ilgili sorunları konuşmaya imkan olmadığını belirtmiştim.

O konuşmamdan yaklaşık bir ay sonra ülkem, 15 Temmuz 2016 gecesi eşi benzeri görülmemiş bir darbe girişimi ile karşı karşıya kalmıştır.

O günden bu güne, darbe girişiminde bulunan hainlerle mücadelemizi sürdürmekteyiz. Bu darbe girişimi tüm kesimleri olumsuz etkilediği gibi çalışma hayatına da büyük zararlar vermiş, çalışanların çözüm bekleyen sorunlarının ötelenmesine neden olmuştur. İşçi ve memur sendikalarımızın sorunları yeni yeni gündeme taşınabilmektedir.

Darbe gecesi demokrasimizi korumak için sokaklara çıkan, 20'si bu



salonda bulunan sendikalara üye, 249 insanımız şehit olmuştur. 2 binin üzerinde vatandaşlarımız ise yaralanmıştır.

Darbenin arkasındaki güç ise amacına ulaşmak için her yolu mübah gören ve kılıktan kılığa giren FETÖ terör örgütüdür. 40 yıldır farklı maske ve kimliklerle stratejik devlet kurumlarına sızan bu terör örgütü konusunda sizleri ve tüm dünyayı uyarmak isterim. Başta Afrika ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede faaliyet gösteren bu terör örgütüne karşı önlem almazsanız, 15 Temmuz'da bizim başımıza gelenler sizin de başınıza gelecektir.

Kutsal Ramazan ayında bile müslüman coğrafyasında patlamaya devam eden bombalar yüreğimizi yakmaya devam etmektedir.

Ülkemizde 3 milyondan fazla Suriyeli mülteci ile ekmeğimizi paylaşırken, insan hakları ve demokrasiyi dillerinden düşürmeyip, 300 mülteciye dahi kapılarını kapatan bazı ülkelerin FETÖ'den kaçan yüzlerce haine kucak açması hayal kırıklığı yaratmaktadır.

Terör örgütlerine silah satarak veya siyasi destek vererek sahip çıkanlar, mültecilere ve mazlumlara sahip çıkarlarsa tüm dünya için daha hayırlı olacaktır. Dünyada pek çok insan açlıktan ölüyor pek çoğu da tokluktan ölmek-

tedir.

Ayrıca, FETÖ terör örgütü darbeden önce, Konfederasyonumuz üyesi TÜMTİS sendikamızı da hedef almıştır. Sendikamızın 12 yöneticisi sadece işçileri örgütlendikleri için dörder yıl hapis cezasına çarptırılmıştır. Mahkemede bu hükmü veren hakimler şu anda FETÖ terör örgütü üyeliği nedeniyle tutuklanmışlardır.

Diğer taraftan suç işleyen bu örgüt üyelerinin hak ettikleri şekilde cezalandırılmaları ve masum olduklarını iddia edenlerin hızlı ve adil bir şekilde yargılanmaları sağlanmalıdır.

Türkiye'de her gün dört arkadaşımız iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili raporda ifade edildiği gibi; Türkiye Soma Maden kazasının ardından 167 ve 176 sayılı Sözleşmeleri onaylayarak, mevzuat konusunda önemli adımlar atmıştır. Ancak, devam eden kazaların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ve uygulamada yaşanan sıkıntıların giderilmesi gerekmektedir.

Bu konuda sürdürülen çalışmaların daha etkin bir şekilde devam ettirilmesi işçilerimizi sağlığı ve güvenliği açısından son derece önemlidir. İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi

çalıştırma zorunluluğu kamu kurumları ve 50'den az işçi çalıştıran az tehlikeli işyerleri için 2020 yılına ertelendi. İSG konusu ertelenebilecek bir konu değildir.

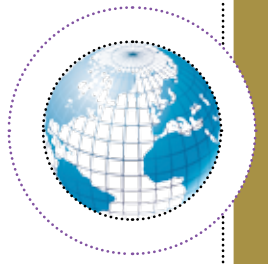
Dünya genelinde ortak bir sorun haline gelen işsizlik ülkemizde de artış göstermektedir. Şu anda 4 milyon vatandaşımız işsiz olmakla birlikte işsizlik yüzde 13 seviyelerine ulaşmıştır. Hükümetimizin yeni iş olanaklarının oluşturulması vasıtasıyla istihdamı artırmaya yönelik girişimlerini destekliyor ve devam ettirilmesini talep ediyoruz.

Sendikal örgütlenme demokrasinin bir parçasıdır. Ülkemizde sendikal örgütlenmenin önündeki engeller halen varlığını sürdürmektedir. Sendikal örgütlenme oranı halen yüzde 11 gibi düşük bir seviyededir. Çalışanların istedikleri bir sendikaya üye olmaları anayasal haktır.

Genel Direktörün Yeşil İşler ile ilgili raporunu destekliyoruz. Büyüme ve gelişme arasında güçlü ve dengeli ilişki kurulmalıdır. Yeşil üretime geçişle birlikte, çevre ve iklim korunacak aynı zamanda insan onuruna yakışır ve kaliteli yeni iş olanakları oluşturulacaktır.

ILO Avrupa Bölge Konferansının bu yıl Ekim ayında İstanbul'da yapılması kararlaştırılmıştır. Bölge Konferansının ülkemizde yapılacak olması Türkiye'deki tüm sosyal taraflar açısından büyük bir önem taşımaktadır. İşçi kesimi olarak bölgesel konferansın ülkemdeki çalışma hayatına, işçi hak ve özgürlüklerine olumlu katkı sağlayacağına inanıyorum. Bölge Konferansının yeri konusunda kimse tereddüt etmesin. Londra, Paris ya da Brüksel ne kadar güvenli ise İstanbul da o kadar güvenlidir.

Savaşların, zulümlerin, sona erdiği, demokrasinin tüm kuralları ile işletildiği, ülkeleri yönetenlerin adalet ve merhamet duyguları ile hareket ettiği bir dünya temennisi ile Genel Müdür'e ve ILO çalışanlarına başarılar diliyorum, ben dinlediğiniz için teşekkür ediyorum."



IndustriALL Küresel Sendikası İcra Kuruluna Katılan Şahin: “Mena Bölgesinde Elektrik Üretim, İletim ve Dağıtım Sendikalarına Öncülük Edeceğiz”

27-28 Nisan 2017 tarihlerinde Cenevre’de bulunan ILO binasında gerçekleştirilen IndustriALL Küresel Sendikası İcra Kurulu toplantısına katılan Şahin; “Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde faaliyet gösteren elektrik sektör sendikalarını biraraya getireceğiz” dedi.



27-28 Nisan 2017 tarihlerinde Cenevre’de bulunan ILO binasında gerçekleştirilen IndustriALL Küresel Sendikası İcra Kurulu toplantısına katılan Şahin; “Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde faaliyet gösteren elektrik sektör sendikalarını biraraya getireceğiz” dedi. Petrol, kimya ve tekstil gibi sektörlerin aksine elektrikte örgütlü sendikaların düzenli bir şekilde toplanamadık-

larını, bölgedeki sorunları istişare edemediklerini ve tecrübe paylaşımında bulunamadıklarını söyledi. Bu eksikliği gidermek için bölgenin en güçlü enerji sendikası olan Tes-İş’in öncü bir rol üstleneceğini belirten Şahin, MENA bölgesinde yer alan ülkelerde faaliyetlerini sürdüren sendikaların, 4-5 Mayıs 2017 tarihlerinde TES-İŞ Genel Merkezinde biraraya geleceğini ve IndustriALL çatı-

sı altında bir Elektrik İletişim Ağı oluşturacaklarını ifade etti.

Bu konu; IndustriALL Küreselin MENA Bölge toplantısı ve İcra Kurulu toplantısında dile getirildi. Bölge ülkelerinin sendika temsilcileri, TES-İŞ’e ve Genel Başkanımıza gösterdiği ilgiden dolayı teşekkür ettiler.



Orta Doğu ve Kuzey Afrika-MENA Bölgesinde Elektrik Sektörü İrtibat Ağı TES-İŞ Genel Merkezinde Gerçekleştirilen Konferans ile Kuruldu

Orta Doğu ve Kuzey Afrika-MENA Bölgesi Elektrik Sektöründe Sendikalar Arası İşbirliği Konferansı, 4-5 Mayıs 2017 tarihlerinde TES-İŞ Genel Merkezinde gerçekleştirildi.



Orta Doğu ve Kuzey Afrika-MENA Bölgesi Elektrik Sektöründe Sendikalar Arası İşbirliği Konferansı, 4-5 Mayıs 2017 tarihlerinde TES-İŞ Genel Merkezinde gerçekleştirildi.

Uluslararası bir toplantıya daha ev sahipliği yapan TES-İŞ; Fas, Cezayir, Irak, Bahreyn, Ürdün ve Türkiye'den temsilcilerin katıldığı konferansta Elektrik Sektöründe MENA Bölgesi İrtibat Ağı'nın kurulmasına öncülük etti. 12 Ülkeyi kapsayan İrtibat Ağı bundan sonra belirli aralıklarla bir araya gele-

cek, bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunacak ve bölgede sendikal dayanışmayı sağlayacak.

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin'in başkanlığında gerçekleştirilen toplantıya, MENA bölgesinde örgütlü sendikaların genel başkan ve temsilcilerinin yanı sıra IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan, Türk Enerji-Sen Genel Başkanı Mehmet Özer, ENERJİ-SA Toroslar Bölge İnsan Kaynakları Müdürü Bekir Bal, IndustriALL Enerji Direktörü Diana Curiel, TES-İŞ Genel Merkez Yönetim Kurulu

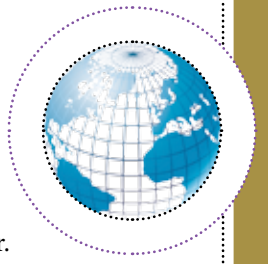
üyeleri, Ankara 1 ve 2 Nolu Şube yöneticileri ve temsilcileri katıldı. Toplantının açılış konuşmasını yapan Genel Başkanımız Mustafa Şahin şunları söyledi:

"IndustriALL çatısı altında tekstil, petrol ya da maden sektörlerinde örgütlü sendikalar, oluşturdukları irtibat ağları aracılığıyla şu anda başarılı bir işbirliği içerisinde. Öncelikle, bölge ülkelerinden gelen meslektaşlarımla birlikte; Ankara'da, MENA Bölgesi Elektrik İrtibat Ağı'nın temellerini atmaktan büyük memnuniyet ve onur duyduğumu ifade etmek isterim.

Konferansımıza katılan Bahreyn, Ürdün, Irak, Fas ve Cezayirli meslektaşlarımla, sendikal işbirliğini en üst düzeye çıkarmak için IndustriALL Küresel Sendikası bünyesinde, bir İrtibat Ağı oluşturmak üzere bir araya gelmiş bulunuyoruz.

Demokrasi ve barış olmadan, insan onuruna yakışır bir yaşamdan, işyerinden ve sendikadan bahsedilemeyeceğini bu bölgenin insanları olarak, en iyi bizler biliyoruz. Suriye'de, Irak'ta, Yemen'de, Filistin'de ve diğer ülkelerde yaşanan savaşları, anti demokratik uygulamaları, sendikal hak ihlallerini, insan hakları ihlallerini, yoksulluğu, şiddeti hep birlikte yaşıyor, görüyoruz.

Çalışan kesimin iş sağlığı ve gü-



venliğinden yoksun koşullarda, düşük ücretlerle ve ağır koşullar altında nasıl çalıştırıldıklarını görüyoruz. Dünyanın küçük bir bölümü zengin bir şekilde yaşarken, diğer bölgelerde insanların, açlık sınırında nasıl bir yaşam mücadelesi verdiklerini biliyoruz.

Dünyanın olağanüstü bir dönemden geçtiğine, güç dengelerinin yeniden şekillendiğine inanıyoruz. Her kıtada, her bölgede siyasi veya askeri hareketlilik görmekteyiz. Bu durum bizi son derece endişelendirmektedir. Asya, Avrupa ve Orta Doğu'nun buluşma noktasında yer alan Türkiye, özellikle Orta Doğu'daki savaşlardan olağanüstü etkilenmektedir. Bir yandan sınırlı ekonomik kaynaklara

yeli mülteciye ev sahipliği yapmış, buna bağlı ekonomik sorunların yükünü tek başına üstlenmiştir. Avrupa'yı büyük mülteci korkusundan büyük oranda kurtarmıştır. Suriye ve Irak'taki savaş ve terör olaylarında sayısız şehit vermiştir. Bunları yaparken, aynı zamanda terör saldırıları ve mülteci akınlarına karşı Avrupa'nın önünde koruyucu kalkan olmuştur.

Türkiye büyük krizlerle boğuşurken; AB ve bazı Avrupa ülkeleri, başta terörle mücadele ve mülteciler olmak üzere, pek çok konuda Türkiye'yi maalessif yalnız bırakmışlardır. Darbe girişimini geç kınamış, bazı terör örgütlerinin kendi ülkelerindeki faaliyetlerine

nasıl koruduğunu bir kez daha göstermiştir. Oylamanın sonucunda, birbirine çok yakın sonuçlar ortaya çıkmıştır. Önümüzdeki süreçte; Türkiye, referandum ile kabul edilen Anayasa değişikliklerine uygun bir şekilde yeni Hükümet sistemini oluşturmak için çalışmalarına başlayacaktır.

Bu oylamada Halk, bir yandan eski sistemin sorunları olduğunu kabul edip "evet" derken, diğer yandan bu değişiklikler sonrası yeni sistemi beğenmezse, yeni bir değişikliğe de aynı şekilde destek verebileceğini göstermiştir. TES-İŞ sendikası olarak, halkımıza sonuna kadar güveniyor, sonuçların ülkemiz için



rağmen Suriye ve Irak'taki ölümden kaçan insanlara yaşama umudu olurken, diğer yandan buralarda kol gezen terör örgütlerinin saldırılarına maruz kalmaktadır.

Bölgedeki zengin enerji kaynaklarına hakim olmak isteyen uluslararası güçlerin ve istihbarat örgütlerinin oyunlarına maruz kalmaktadır. Türkiye bu koşullar altında, 15 Temmuz darbe girişimini yaşamış ve demokrasisini korumak uğruna şehitler vermiştir. II. Dünya savaşından sonra yaşanan en büyük mülteci krizinde, 3 milyon Suri-

göz yummuşlardır.

Ne yazık ki, sosyal haklar ve demokrasi açısından güvence olarak görülen Avrupa'nın, sadece kendi vatandaşları için oluşturduğu güvenli cenneti korumaya çalıştığı, bu cennetin kapılarını diğerlerine kapattığı algısı tüm Türkiye'de yaygınlaşmıştır. Kısa bir süre önce, Türkiye'de yüksek katılımlı bir referandum süreci yaşanmıştır. Halk, verdiği oylarla Türkiye'nin ve demokrasinin gerçek sahibi olduğunu, hiçbir müdahale veya desteğe ihtiyaç duymaksızın kendi demokrasisini gerektiğinde

hayırlı olmasını diliyoruz.

Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası olarak; önümüzdeki kısa vadede, örgütlenme, taşeronlaşma, kıdem tazminatının fona devredilmesi, yaklaşan toplu sözleşmeler ve iş sağlığı güvenliği gibi konularda çalışmalarımızı ve mücadelemizi sürdürüyor olacağız.

Bizlerden çözüm bekleyen her konuda, siz sendikacı dostlarımla yakın işbirliği ve etkileşim içerisinde olmaktan büyük memnuniyet duyduğumu ve bugün kuracağımız İrtibat Ağı ile bu işbir-



liğini daha üst seviyelere taşıyacağımızı ifade etmek isterim.

İlerleyen dakikalarda Türkiye'de enerji sektörü, endüstriyel ilişkiler ve sendikamız TES-İŞ hakkında arkadaşlarımız daha detaylı bilgi verecekler. Diğer ülkelerden gelen meslektaşlarımız kendi bölgelerindeki durumu anlatacak, yaşadıkları sorunları dile getirecekler. Ben, toplantımızın verimli geçmesini diliyorum, MENA bölgesindeki işçiler ve sendikalar açısından faydalı sonuçlar çıkmasını diliyorum.”

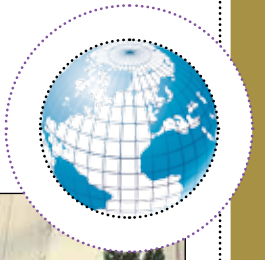
TES-İŞ'in üyesi bulunduğu Industrial Küresel Sendikası Genel Sekre-

ter Yardımcısı Kemal Özkan, TES-İŞ'in uluslararası sendikal hareket içerisindeki etkinliğinden ve uluslararası toplantılara öncülük etmesinden dolayı Genel Başkanımız Mustafa Şahin'e ve TES-İŞ'e teşekkür etti. Elektrik işçilerinin direk tepelerinde ıssız alanlarda herkese enerji ulaştırmak için büyük bir fedakarlıkla çalıştığını söyledi. İş sağlığı ve güvenliği konusunun elektrik sektöründe son derece önemli olduğunu ve bu işçilerin güven içerisinde işlerine gidip gelebilmeleri gerektiğini belirtti.

Türkiye de tüketim ihtiyacının her yıl yüzde 10 artış gösterdiğini ve özel-

leştirmeler ve yeni yatırımlarla özel sektörün büyüdüğünü anlattı. “Özelleştirmeler; işçinin ücretlerinin azalmasına, işlerin taşeronla verilmesine ve çalışma koşullarının kötüleşmesine neden olarsa bu tür özelleştirmelere karşıyız” dedi. İrtibat Ağı'nın kurulması ile MENA Bölgesinde sürekli iletişim halinde olunacağını, bilgi ve deneyim alışverişini yapılacağını ve dayanışma içerisinde olunacağını dile getirdi.

Latin Amerika, Asya Pasifik ve diğer bölgelere ek olarak, MENA Bölgesinde yapılacak bu açılım ile elektrik sektörünün tüm dünyada ve sendikal anlamda



bütünleştirilmiş olacağının altını çizdi.

Konferansa işveren temsilcisi olarak katılan ENERJİ-SA Toroslar Bölge İnsan Kaynakları Müdürü Bekir Bal; ENERJİ-SA'yı tanıttı, dağıtım sektörü ve endüstriyel ilişkiler bağlamında TES-İŞ sendikası ile sürdürülen ilişkileri ve işçi-işveren arasındaki ikili diyalogu anlattı. TES-İŞ'in kendileri açısından gerçek bir sosyal ortak olduğunu söyleyen Bal, sendikanın sürdürdüğü yapıcı diyalog ve ilişkilerin şirketin geleceği, politikaları ve verimliliği açısından son derece önemli olduğunu ifade etti. Şirketlerin devri aşamasında alt işveren şirketlerin-

de dağınık bir biçimde çalışan işçilerin sendika ile sürdürülen çalışmanın sonucunda ENERJİ-SA kadrosuna alındığını anlattı. TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin'e ve TES-İŞ Sendikası'na, endüstriyel ilişkilere ve şirkete katkılarından dolayı teşekkür etti.

Yurt dışından gelen konuklar ülkelerindeki elektrik sektörünü ve sendikalar sorunları anlattılar. Katılımcılar, İrtibat Ağı vasıtasıyla bölgedeki işbirliğinin güçlendirilmesine destek mesajları verdiler, IndustriALL Enerji Direktörü Diana Curiel TES-İŞ'e katkılarından dolayı teşekkür etti ve IndustriALL'un

bölgedeki tüm sendikaları her konuda destekleyeceğini söyledi.

Kapanış konuşmasını yapan Mustafa Şahin, konukların sorularına cevap verdi, TES-İŞ'in yapısını ve çalışma yöntemlerini anlattı. Şahin, IndustriALL'ın çerçeve sözleşmelerinin, çokuluslu şirketlerde örgütlenme konusunda verdiği desteğin ve etki alanının önemine dikkat çekti. İrtibat Ağı'nın TES-İŞ Genel Merkezinde kurulduğunu, bu toplantının bir ilk olduğunu ama son olmadığını, gelecekte başarılı çalışmalar yapılacağını ifade ederek Konferansı kapattı.

OECD Verileriyle Nükleer Enerji'de Küresel Durum Analizi

OECD'nin Nükleer Enerji Verileri -2016 çalışması, elektrik enerjisi üretiminde nükleer enerji kullanımının azaltılması konusunda ülkelerin niyetlerine uygun hareket etmediklerini gösteriyor.

UĞRAŞ GÖK

Genel Başkan Danışmanı

OECD'nin Nükleer Enerji Verileri -2016 çalışması, elektrik enerjisi üretiminde nükleer enerji kullanımının azaltılmasına ilişkin ülkelerin niyetlerine uygun hareket etmediklerini gösteriyor. Nükleer Enerji Ajansı-NEA ve OECD'ye üye ülkelerin hedefleri, sözde veya kağıt üzerinde kalıyor. Bu ülkeler nükleer enerji kullanımına ufak revizyonlarla devam ediyor.

OECD çalışmasına göre; 2014-2015 yılları arasında NEA ve OECD ülkelerinde toplam elektrik üretimi %0.3 azalmış görünüyor. Ancak; elektrik üretimindeki toplam düşüşe rağmen, aynı dönemde nükleer santrallerde yapılan üretim yüzde 0.2 artmış durumda. Sadece OECD bünyesinde değerlendirdiğimizde ise nükleer santrallerde yapılan üretimin yüzde 0.6 oranında azaldığı görülüyor. Nükleer santrallerde yapılan elektrik üretimi konusunda dikkat çeken husus, NEA ülkelerinde nükleer kapasite yüzde 1.3 düşerken nükleere dayalı elektrik üretiminde yüzde 0.1 artış sağlanmış olması. Bu rakamlara göre, santrallerde verimliliğe dayalı üretim artışı sağlandığı anlaşıyor.

Genele baktığımızda, 2014-2015 yılları arasında nükleer enerjinin toplam elektrik üretimindeki payı NEA üyelelerinde yüzde 18.6'dan yüzde 18.7'ye yükselmiş görünüyor. OECD üyelerinde ise aynı dönemde yüzde 18.4 rakamı sabit olup, herhangi bir değişiklik görünmüyor.

OECD çalışmasına göre; 1 Ocak 2016 tarihi itibarıyla, NEA ülkelerinde 352 faal reaktör şebekeye bağlı bulunuyor. Japonya'da yapımı askıya alınmış üç reaktör var ve 24 reaktör inşaat aşamasında bulunuyor. Bunlara ek olarak, Türkiye'de faaliyete geçecek ilk reaktörlerde dahil olmak üzere 26 yeni reaktör inşaatı kesin taahhüt aşamasında bulunuyor. Birisi Rusya ve diğeri Kore'de olmak üzere, 2015 yılında iki yeni reaktör şebekeye bağlanmış durumda. Kapatılan reaktörleri sayacak olursak, 5 tanesi Japonya ve birer tanesi Almanya ile İngiltere olmak üzere toplam 7 reaktör kapatılmış bulunuyor. Almanya, İsviçre, İsveç ve Amerika'da Nükleer kullanımının 2022 yılına kadar kademeli olarak azaltılması hedefine uygun bir şekilde, 8 reaktörün faaliyetinin 2019 yılında sona ermesi planlanıyor.

Çalışmaya göre; Belçika'da Federal Hükümet, 2025 yılına kadar Doel1 ve Doel2 reaktörlerinin çalışmasına izin verdi. Hükümet aynı şekilde, Doel3 ve Tihange2 reaktörlerinin alınan "güvenli" raporuna istinaden yeniden faaliyete geçmelerine karar verdi. Kanada Ontario Eyalet Hükümeti, 2016-2031 yıllarında 10 reaktörün yenilenmesine, böylece 25-30 yıl daha faaliyet göstermesine karar verdi. Fransa, yeni enerji kanunuyla nükleer enerjinin mevcut düzeyde kullanımını koruyor ve Flamanville'de yeni bir santralin inşası sürüyor. Macaristan, PAKS Nükleer Enerji Santralinde yer alan üç reaktörün ömrünü 20 yıl uzatıyor. Kore Hükümeti, Kori1 reaktö-



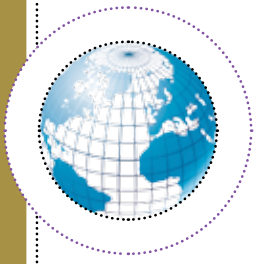
rünü kapatma kararı alırken, Wolsang1 için 2022 yılına kadar faaliyet lisansı aldı. Ayrıca, Shin-Wolsang2 yeni birim olarak 2015 yılında şebekeye bağlandı.

Aynı çalışmaya göre, Polonya, 2 nükleer santrali kapsayan programını uygulamak için planlama yaptı. Rusya'da Beloyarsk, 2015 yılında şebekeye bağlanırken, Rostov3 reaktörü ticari faaliyetine başladı. Slovak Cumhuriyetinde Mochovce Santrali bünyesinde 2 yeni reaktörün inşaatı devam etti. İngiltere'de 3 konsorsiyum, 3 Nükleer Enerji Santralinin inşası için hazırlıklarını sürdürdü.

Amerika'da ise 1 Ocak 2016 tarihinde, 99 reaktörün 81'inin lisansı yenilendi. Toplam 60 yıl çalışacak 12 reaktörün faaliyeti için başvurular yapıldı. Ek olarak, 5 reaktörün 2017-2022 yıllarında faaliyete geçmesi için başvurular yapıldı. Nükleer endüstri 60 yılın da ötesinde, 80 yıla varan lisans yenilemeleri için başvuru hazırlıklarını sürdürdü.

OECD çalışması çerçevesinde uygulamalara ve planlamalara bakıldığında elektrik üretiminde nükleer enerji kullanımının düşüşe geçtiğini ve kayda değer bir geriye gidiş yaşandığını söylemek mümkün görünmüyor.





Röportaj

IndustriALL Küresel Sendikası Genel Sekreteri Valter Sanches

Valter Sanches; 5 Ekim 2016 tarihinde Brezilya'da gerçekleştirilen IndustriALL 2. Dünya Kongresinde Genel Sekreter seçildi.

Röportaj
Kevser Ergin
Eğitim Uzman Yardımcısı



hareketin Türkiye'deki en etkili ve dinamik bileşeni olan uluslararası üst kuruluşumuzun Genel Sekreteri Valter Sanches'i daha yakından tanımak ve üyelerimize tanıtmak amacıyla kendisine sorular sorduk.

S: IndustriALL Küresel Sendikası'nın önümüzdeki dört yıl için liderliğini üstlendiniz. Ülkemizdeki 4 farklı konfederasyona bağlı 19 üye sendikayı dikkate alacak olursak, IndustriALL'un Türkiye'deki en dinamik ve etkin uluslararası sendikal örgüt olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla, sendikalar ve bu sendikalara üye işçilerimiz sendikacı Valter Sanches'in kim olduğunu öğrenmekten memnuniyet duyacaktır.

C: Benim için sendikacılık, metal işçisi olduğum 17 yaşından itibaren başlamıştır. Benim için sendikacılık hayat boyu devam eden bir süreçtir ve kendimi bu yola ömrünü adanmış bir sendikacı olarak tanımlayabilirim. Aslen Brezilya'dan geliyorum. Brezilya, şu an sizin ülkeniz gibi, işçilerin ve sendikal hakların tehdit altında ve demokrasinin kırılma olduğu bir ülke.

S: Göreve başladıktan sonra ilk inisiyatifiniz, kararınız ya da eyleminiz ne oldu?

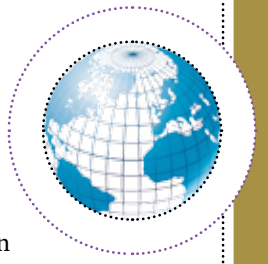
C: IndustriALL'un eylemlerinde izlenecek yola karar veren üyelerin kendisidir. Ekim ayında gerçekleştirdiğimiz

Valter Sanches; 5 Ekim 2016 tarihinde Brezilya'da gerçekleştirilen IndustriALL 2. Dünya Kongresinde Genel Sekreter seçildi. Önümüzdeki dört yıl boyunca enerji, maden, kimya, tekstil, petrol gibi pek çok sektörde ve 143 ülkede, 50 milyondan fazla işçiyi temsil eden IndustriALL Küresel Sendikası'nın liderliğini üstlenecek.

IndustriALL Küresel Sendikası'na TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TÜRKİYE KAMU-SEN ve DİSK'e bağlı toplam 19 sendika üye bulunmaktadır.

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin Türkiye adına IndustriALL Küresel Sendikası'nın Yönetim Kurulu Asil Üyesidir.

Bu yapısı ile uluslararası sendikal



kongrede üyelerimiz pek çok karar aldı. Bunlardan bir tanesi, Kore'deki eylemi desteklemektir. Kore'de sendika liderleri hapse atıldı ve sendikalar sürekli olarak, Başkan Park'ın baskı ve yıldırma politikalarına maruz kalıyor.

Dolayısıyla, Genel Sekreter olarak benim ilk eylemim, Güney Kore'ye gitmek oldu. Orada üyemiz; KMWU Sendikası, tarafından organize edilmiş olan yürüyüşte yüzbinlerce işçiye seslendim. Ardından 30 Kasım'da üyelerimizden, Park'a istifa ve hakları geriye götürme emek politikalarına son verme çağrısı yapmak amacıyla Kore'de düzenlenen genel grevi desteklemelerini istedik.

Bu uluslararası baskı ve sendikalar tarafından düzenlenen sayısız yürüyüşün; Parlamento'nun, Başkan Park'ı itham etmesine ve böylece görevden alınmasına etkisi olmuştur.

S: Eşitsizlikler, sosyal ve sendikal haklarda geriye götürme uygulamalar son yıllarda tüm dünyada artış göstermektedir. Karşı karşıya kaldığınız en büyük sendikal sorunlar nelerdir?

C: Sendikalara ve örgütlenme haklarına karşı saldırıları, Tayland'dan Amerika'nın güneyine kadar her yerde görüyoruz. Bu zorluklarla mücadele etmek IndustriALL'a bağlıdır. Örneğin, kısa bir süre önce, Bangladeş'te 30'dan fazla sendikacının serbest bırakılması için başarılı bir kampanyaya öncülük ettik. Petrol şirketi olan Shell'den, adil olmayan bir şekilde işten çıkarılan üyesi için sürdürdüğü ve kazandığı dava sürecinde Hollanda'daki üyemiz FNV'yi destekledik.

Güvencesiz istihdam ve otomasyondaki artış sendikaların karşılaştığı diğer önemli sorunlar arasında yer alıyor. Bu sıkıntılar diğerleri gibi bizim görev ve mücadele alanımızda yer alıyor.

S: IndustriALL'un hedefleri neler? Sizin liderliğinizde IndustriALL hedeflerine nasıl ulaşacak?

C: IndustriALL'un hedefleri üyelerimiz tarafından kongremizde onaylanan Dört Yıllık Eylem Planımızda açık bir şekilde belirlenmiş durumda. **Eylem Planı bizim 5 stratejik hedefimizi temel alıyor. Bunlar: Güçlü sendikalar inşa etmek, işçilerin haklarını savun-**

tesini artırarak ulaşacağız. Uzlaşmazlıkların çözümüne katkıda bulunabilmek amacıyla; kısa bir süre önce Myanmar'da H&M şirketinde yaptığımız gibi, Küresel Çerçeve Anlaşmalarımızı kullanacağız. Kadınların temsiliini artırmalarında, örgütlenme ve ilerlemelerinde sendikalara yardımcı olabilmek için proje çalışmalarımızı kullanacağız.

S: Türkiye'deki sendikal sorunlar hakkındaki düşünceleriniz neler? Bize kısaca Türkiye'deki faaliyetlerinizden ve gelecek çalışma planlarınızdan bahsedebilir misiniz?

Türkiye zor koşullarda çok aktif

çalışan sendikalara sahip bir ülke. Sendikalar zor koşullarda iyi kazanımlar elde ediyorlar. Darbe girişimi sonrasında çok endişelendik, koşullar sendikalar açısından daha da zorlaştı. Her grev yaptıklarında ya da hareketlendiklerinde sendikaların karşı karşıya kaldıkları tehditler nedeniyle endişelendik. Bu nedenle, üyelerimizi dinlemek ve sendikalara en iyi nasıl destek olabileceğimize karar vermek üzere bir heyet olarak



mak, güvencesiz istihdama karşı mücadele etmek, küresel sermayeye göğüs germek ve sürdürülebilir endüstriyel politika.

Bu hedeflerimize yaşanabilir bir ücret için kampanya yaparak, küresel tedarik zincirlerinde "insan onuruna yakışır iş" için mücadele ederek ve daha fazla sendikaya yardımcı olabilmeleri amacıyla bölgesel ofislerimizin kapasite-

Türkiye'ye geldik.

S: Buradan Türk üyelerinize bir mesaj vermek ister misiniz?

Türkiye güçlü sendikaları ile IndustriALL açısından son derece önemli bir ülkedir. IndustriALL, her ihtiyaçları olduğunda Türk üyeleri ile birlik ve dayanışma içerisinde olmayı hazırır.



HUKUK



Dayanışma Aidatı

Kenan Eren, Hukuk Müşaviri
Kadir Altan Dertli, Avukat





Dayanışma Aidatı

Kenan Eren

Hukuk Müşaviri

Kadir Altan Dertli

Avukat



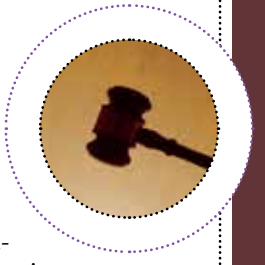
Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiye tanınmış bir hak olup, yararlanma için bu konuda bir talebin bulunması gerekir. 6356 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi 4 üncü fıkrasında, “Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihin-

den geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.” Yine aynı maddenin 5 inci fıkrasında, “Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.” diyerek bu hususu açıkça vurgulamıştır.

Bu nedenle, işçinin bu konuda bir talebi olmadan, işverenin, kendiliğinden dayanışma aidatı keserek işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması söz konusu olamaz. Bunun gibi, tarafların toplu iş sözleşmesine bu yolda bir hüküm koyarak, sözleşmenin, taraf sendikaya üye olmayan işçilere de uygulanacağı ve bu işçilerden dayanışma aidatı kesileceği yolunda anlaşmış olmaları da

işçiyi bağlamaz.

Kanunda dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin ne şekilde ve kime yapılacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Kanunda herhangi bir şekil şartı öngörülmediğine göre bu talebin sözlü ya da yazılı şekilde yapılması, bunun, geçerliliği açısından önemli değildir. Ancak, bu şekilde yararlanma talep tarihinden itibaren geçerli olacağı için talebin varlığı ve tarihinin uyumazlıklara neden olmaması için talebin yazılı şekilde yapılmasının yararlı olacağından kuşku yoktur. Talebinin taraf işçi sendikasına mı, yoksa işverene mi yöneltilmesi gerektiği konusunda Kanunda bir açıklık yoksa da öğretide genel olarak kabul



edildiği gibi, bunun işverene yöneltilmesi gerekir. Zira toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakları işçiye verecek olan işverendir. Öte yandan, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için sözleşmenin tarafı işçi sendikasının onayının aranmadığı Kanunda açıkça ifade edildiğinden (m.39/4) konunun işçi sendikasını ilgilendiren bir yönü kalmamıştır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi işverene yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma ve bu şekilde yararlanma hakkı sözleşmenin sona ermesiyle son bulacaktır. Önceki talebin ve uygulamanın bir hükmü kalmayacağından, işçinin, yeni yapılan toplu iş sözleşmesinden de bu şekilde yararlanabilmesi için, diğer şartların yanında ayrıca bu sözleşmeden yararlanma talebinin varlığı da aranacaktır.

İşçinin ücretinden her ay dayanışma aidatını kesip taraf sendikaya gönderme yükümlülüğü, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18 inci maddesi ile işverene verilmiştir. Bu hükme göre, “Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.” Bu nedenle, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçinin bu konudaki talebi gerekli ve yeterlidir. Bunun, ayrıca ödenmiş olması aranmayacaktır. İşçinin bu konudaki talebi aksi belirtilmediği sürece aynı zamanda ücretinden dayanışma aidatı kesilmesini istemesi olarak nitelenecektir.

İşverenin, talepte bulunan işçinin ücretinden dayanışma aidatını keserek taraf işçi sendikasına göndermemesi bu işçinin sözleşmeden yararlanmasını engellemez. Bu durumda, işveren belirtilen bu miktarı faizi ile birlikte taraf sendikaya ödemek yükümlülüğünde olacaktır. Burada sendikanın muhatabı doğrudan doğruya işverendir. İşverenin, dayanışma aidatını işçinin ücretin-

den kesmemesi veya kesmesine rağmen bir ay içinde taraf işçi sendikasına göndermemesi halinde bu miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olmasının ötesinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18 inci maddesinin üçüncü fıkrasının açık hükmü gereği, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte sendikaya ödemek zorundadır. Bu nedenle, ödenmeyen dayanışma aidatı için sendikanın işçiyi dava etme hakkı yoktur. Sendika bu miktarı işverenden talep edecektir. İşverenin işçinin ücretinden dayanışma aidatı miktarını kesmemiş olması halinde bunu sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre işçiden talep etme hakkı vardır. Ancak, bu durumda, işverenin, işçinin ücretinden kesmediği dayanışma aidatını, yukarıda belirtilen işletme kredilerine uygulanan faizi ile birlikte sendikaya ödemek zorunda kalması halinde, ödemiş olduğu faizin tamamını işçiden talep edemeyecektir. Zira işçiye yapılan rücu genel hükümlere tabi olup, sebepsiz zenginleşmeye dayanacağından işletme kredilerine uygulanan faiz değil ancak yasal faiz işletilebilecektir.

Yargıtay da, isabetli olarak, dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanmak isteyen işçinin işverene başvurusunu sözleşmeden yararlandırma için yeterli olduğunu ayrıca aidatın işveren tarafından sendikaya gönderilmemiş olmasının bu durumu etkilemeyeceğine karar vermiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39 uncu maddesinin 5 inci fıkrasına göre “Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.” diyerek tüm tartışmaları ve tereddütleri ortadan kaldırmıştır.

Kanunda açıkça dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı hükmü yer almaktadır (m.39/4). Bu nedenle, taraf sendikaya üye olmayan işçinin talepten önceki zaman için toptan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden

yararlanması mümkün değildir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39 uncu maddesinin 4 üncü fıkrasının son cümlesi ile “İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.” şeklinde yapılan düzenleme ile talebin yapılma zamanı ile ilgili tartışmaları ortadan kaldırmıştır. Buna göre, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma imkânı bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetine bağlı olarak kullanılabilirliğinden, bu şekilde yararlanma sözleşmenin imzalanarak hukuki varlık kazanması anından sonra olabilecektir. Aksi çözüm, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçilere taraf sendikaya üye olanlardan daha fazla hak verilmesi anlamına gelecektir. Zira kanun koyucu, imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olan işçilerin, ancak üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini kabul etmiştir (m.39/2), Anılan işçiler, taraf sendikaya üye olmalarına rağmen, üyelikleri işverene bildirilmediği sürece sözleşmeden yararlanma hakkını elde edememektedirler. Bu düzenlemeye göre, talebin sözleşmenin imzalanması tarihinden önce yapılmış olması geçersiz sayılmasını gerektirmez. Önceden talepte bulunulmuş ise işçi ancak imza tarihinden itibaren yararlanmaya başlayacaktır. 2822 sayılı Yasa dönemine ait bir kararında Yargıtay; dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma için sözleşmenin imzalanmış olması koşuluyla talep tarihinden sonrası için geçerli olacaktır. Yargıtay’a göre, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden talep tarihinden itibaren yararlanılacağına ilişkin 2822 sayılı Kanunun 9. maddesindeki hükmün, talebin imza tarihinden sonrası için dikkate alınması gerektiği anlamında yorumlanması gerekir. Bu nedenle, talebin sözleşmenin imzalanmasından önce yapılmış olması halinde, yararlanmanın imza tarihinden itibaren başlaması gerekir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 6356 sayılı Sendikalar ve



Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39 uncu maddesi emredici niteliktedir. Burada sözleşmeden yararlanma hakkı kural olarak taraf sendika üyelerine tanınmıştır. İstisnai olarak da taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilecekleri hükme bağlanarak bu şekilde yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı vurgulanmıştır. Bu nedenle, Kanunun anılan hükmünden, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın en erken imza tarihi olmak üzere talep tarihinden ileriye yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma sözleşmenin ortaya çıktığı imza tarihinden önceye götürülemez. Ancak, imza tarihinden önce yapılan yararlanma taleplerinin de imza tarihinden itibaren geçerli kabul edilmesi gerekir.

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilere tanınmış bir haktır. İşçi bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. Ancak, bu şekilde yararlanmayı talep etmeyen işçilerin sözleşmeden yararlanma hakları yoktur. Diğer taraftan, bu şekilde sözleşmeden yararlanan işçi dilediği zaman bundan vazgeçebilir. Böyle bir vazgeçme isteği de yararlanmayı talep konusunda olduğu gibi işverene bildirilecektir. Bu durumda, işçinin sözleşmeden yararlanma hakkı ve dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bildirim tarihinden itibaren sona erecektir. Taraf işçi sendikası veya işveren, işçinin, bu yolda bir kez talepte bulunduktan sonra sözleşmenin sona ermesine kadar dayanışma aidatı ödemek zorunda olduğunu öne süremez. Aynı şekilde taraflar toplu iş sözleşmesine bu yönde bir kayıt koyamazlar, konulması halinde bu tür kayıtlar işçiyi bağlamaz.

Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakkından vazgeçen işçi için durum dayanışma aidatı talebinden önceki hale dönüşür. Böyle bir durumda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin,

dayanışma aidatı ödemekten vazgeçen işçi için, hizmet akdi hükmü olarak devamı da mümkün değildir. Zira bu durumda, Kanunun 36 ncı maddesinin son fıkrasında belirtilen, “toplular iş sözleşmesinin sona ermesi” değil yararlanma koşulunun yitirilmesi söz konusudur. İşçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkından vazgeçmesi bu yönde açık bir irade beyanı ile olabileceği gibi artık ücretinden dayanışma aidatı kesilmesine muvafakat etmeme gibi zımni şekilde de olabilir. Bunun gibi, işçinin taraf sendikaya üye olması ve bu sıfatla toplu



iş sözleşmesinden yararlanıyor olması halinde, sendika üyeliğinin sona ermesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı da sona erecektir. Bu durumda, işçi, ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilir.

Sözleşmenin süresinin sona ermesiyle, bu sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilerin dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacak ve sözleşme hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir. Kanunun 36. maddesinin son fıkrasına göre,

“Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.” Bu hükmün kapsamına toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sırasından ondan yararlanmakta olan tüm işçiler girmektedir. Bu itibarla, sözleşmenin sona erme tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçiler için de, sözleşmenin normatif hükümleri, taraf sendika üyesi işçilerde olduğu gibi, hizmet akdi hükmü olarak yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam edecektir. Ancak, sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde bundan yararlanmayan işçiler ile sözleşmenin sona ermesinden sonra işyerine girerek çalışmaya başlayan işçilerin yürürlükten kalkmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmadığı gibi, bu sözleşmenin normatif hükümlerinin bunlar için hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi de mümkün değildir.

Konuyla ilgili olarak DSİ Genel Müdürlüğü tarafından dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS’den yararlanmak amacıyla başvuruda bulunan işçilere, yukarıda belirtilen ilkeler hilaflına 15.09.2015 imza tarihinden itibaren değil 01.03.2015 TİS yürürlük başlangıç tarihinden itibaren toplu sözleşme hükümleri uygulanmış ve bu şekilde yevmiyelerine zam yapılmış olup mevcut aidatlı üyelerimizin menfaati hilaflına olan işbu hukuka aykırı uygulamanın iptali amacıyla Ankara 26. İş Mahkemesi’nde 2016/1056 E. sayılı dava açılmıştır. Yargılama neticesinde Sayın Mahkemece tesis edilen 2017/221 K. ve 26.04.2017 tarihli karar ile uygulamanın hatalı olduğu tespit edilerek TİS’den dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS’in, 15.09.2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmiştir. Henüz kesinleşmemiş ise de, DSİ’nin yapmış olduğu uygulama İş Hukuku mevzuatına ve Yargıtay içtihatlarına açıkça aykırı olduğundan kararın onanmasının kuvvetle muhtemel olduğu düşünülmektedir.

MAKALE



Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları - I

Barış İyiyaydın, TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı



Sendikal Sorunlar: İşkolu ve NACE Kodu

Resul Limon, Eğitim Müdürü



Sürdürülebilir Çevre İçin Sendikal Sosyal Sorumluluk

İlknur Kılınç, Teşkilatlandırma Şefi





MAKALE •

Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları - I

Barış İyiyaydın

TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Dünya'da yapılan emeklilik reformlarının temel amacı nedir?

Emeklilik reformlarının ortak eğilimi yaşlılık riskine karşı koruma sağlamada devletin rolünün azaltılması buna karşılık piyasanın rolünün artırılmasıdır. Bu dönüşüm sürecinde kamu emeklilik programından emekli olma koşulları zorlaştırılırken, özel emeklilik programının kapsamı genişletilmektedir. Ülkemizde de son 20 yılda yapılan sosyal güvenlik reformlarıyla emeklilik

yaş ve prim ödeme koşulu artırılmış bununla birlikte özel emekliliği teşvik etmek amacıyla devlet katkısı uygulaması başlatılmıştır. Son olarak yürürlüğe giren otomatik katılımlı bireysel emeklilik sistemi ise bu genişlemeye verilebilecek önemli örneklerden biri olmuştur.

Son 20 yılda gerçekleştirilen emeklilik reformları ile hangi değişiklikler olmuştur?

1999 yılında yürürlüğe giren 4447

sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminin gelirlerini artırmaya, giderlerini azaltmaya yönelik kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır.

Bu reform kapsamında emeklilik yaşı kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş olarak belirlenmiş; emekli olmak için gerekli prim gün sayısı ve prime esas kazançların tavan ve taban düzeyleri yükseltilmiş; prim oranları ve sağlık yardımlarından yararlanmak için gerekli katkı miktarları artırılmış; emekli



aylığı almakta olup, çalışmayı sürdürenler için ödenmesi gerekli sosyal güvenlik destek priminin miktarı artırılmış; emekli aylığının hesabında tüm sigortalılık süresi dikkate alınarak çalışılan son dönemde yüksek prim ödeyerek yüksek emekli aylığı alma imkânı ortadan kaldırılmıştır.

2008 yılının Ekim ayında tamamı yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında bir reform daha yapılmıştır. Bu reformda da, bir önceki reformda olduğu gibi emekli olma koşullarının zorlaştırıldığı görülmektedir. Bu reform çerçevesinde emeklilik yaşı 2036 yılından itibaren kademeli olarak yükseltilecek, 2048 yılında hem kadınlar hem de erkekler için 65 yaş olarak eşitlenecektir.

Son reform emekliliğe hak kazanma koşullarını, emeklilik yaşının yükseltilmesi yanında prim ödeme gün sayılarını artırarak da zorlaştırmaktadır. Reform kapsamında emekli aylığı bağlama oranının da değiştirildiği görülmektedir. Reform öncesinde çalışma süresi arttıkça azalan aylık bağlama oranının, her bir yıl için % 2 olarak uygulanması öngörülerek, sigortalıların sistemde daha uzun süre kalmaları teşvik edilmeye çalışılmıştır. Reform emekli aylığının hesaplanma biçimini de değiştirerek emekli aylığının hesaplanmasında çalışılan tüm dönemlerin kazançlarını esas alan bir formül geliştirmiştir.

Yapılan bu reformlardan sonra herkes 65 yaşında mı emekli olacak?

Hayır. Günümüzde bir işçinin emeklilik koşulları ilk defa ne zaman çalışmaya başladığına göre değişiklik göstermektedir. İlk kez sigortalı olunan tarih dikkate alınmak suretiyle sigortalılar üç ana gruba ayrılmış ve kimin hangi yaşta emekli olacağı bulunduğu gruba göre düzenlenmiştir. Buna göre ilk grupta ilk defa 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olanların, ikinci grup 8 Eylül 1999-30 Nisan 2008 arasında sigortalı olanların ve üçüncü grupta ise 30 Nisan 2008 sonrasında ilk defa sigor-

talı olanların emeklilik koşulları belirlenmektedir.

İlk defa 8 Eylül 1999 yılından önce sigortalı olan Erkek işçilerin emeklilik koşulları nasıldır?

tamamlanması gerekmektedir.

Bu sigortalı 25 yıllık sigortalılık süresini 1 Haziran 2014 tarihinde, 51 yaşını ise 2 Ocak 2018 tarihinde

Tablo 1: İlk Defa Çalışmaya 8 Eylül 1999 Öncesinde Başlayan Erkek İşçilerin Emeklilik Koşulları

Sigortalılık Başlangıç Tarihleri	Talep Tarihindeki		
	Sigortalılık Süresi	Yaşı	Prim Gün Sayısı
09.09.1976 – 23.05.1979	25	44	5000
24.05.1979 – 23.11.1980	25	45	5000
24.11.1980 – 23.05.1982	25	46	5075
24.05.1982 – 23.11.1983	25	47	5150
24.11.1983 – 23.05.1985	25	48	5225
24.05.1985 – 23.11.1986	25	49	5300
24.11.1986 – 23.05.1988	25	50	5375
24.05.1988 – 23.11.1989	25	51	5450
24.11.1989 – 23.05.1991	25	52	5525
24.05.1991 – 23.11.1992	25	53	5600
24.11.1992 – 23.05.1994	25	54	5675
24.05.1994 – 23.11.1995	25	55	5750
24.11.1995 – 23.05.1997	25	56	5825
24.05.1997 – 23.11.1998	25	57	5900
24.11.1998 – 08.09.1999	25	58	5975

2 Ocak 1967 doğumlu erkek sigortalı ilk defa sigortalı olarak çalışmaya 1 Haziran 1989 tarihinde başladığına göre ne zaman emekli olabilir?

Sigortalının işe başlangıç tarihi olan 1 Haziran 1989, tablo 1'de (24.05.1988 – 23.11.1989) aralığına denk gelmektedir. Buna göre sigortalı 25 yıl sigortalılık süresi, 51 yaş ve 5450 prim gün sayısını tamamladığında emekliliğe hak kazanacaktır.

Ama bu koşulların hepsinin bir arada sağlanmış olması gerekmektedir. Yani prim gün sayısı ve sigortalılık süresi koşulunu yerine getirmiş ancak yaşını tamamlamamış bir sigortalı emekli olamaz. Emekli olabilmek için yaşının de

tamamlayacaktır. Eğer 5 bin 450 prim gün sayısını da tamamladıysa en erken 51 yaşını tamamladığı 2 Ocak 2018 tarihinde emekli olacaktır.

18 Mart 1971 doğumlu erkek sigortalı ilk defa sigortalı olarak çalışmaya 1 Kasım 1992 tarihinde başladığına göre ne zaman emekli olabilir?

Sigortalının işe başlangıç tarihi olan 1 Kasım 1992, tablo 1'de (24.05.1991 – 23.11.1992) aralığına denk gelmektedir. Buna göre sigortalı 25 yıl sigortalılık süresi, 53 yaş ve 5 bin 600 prim gün sayısını tamamladığında emekliliğe hak kazanacaktır.

Bu sigortalı 25 yıllık sigortalılık süresini 1 Kasım 2017 tarihinde, 53 yaşını



Fotograf © Mehmet Ali Yıldırım

ise 18 Mart 2024 tarihinde tamamlayacaktır. Eğer 5 bin 600 prim ödeme gün sayısını da tamamladıysa en erken 53 yaşını tamamladığı 18 Mart 2014 tarihinde emekli olabilecektir.

Sigortalılık süresi ve prim gün sayısını tamamlayan ancak yaşı bekleyen işçi, kıdem tazminatını alarak işinden ayrılırsa sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edebilir mi?

Emeklilik yaşını beklemek için işinden ayrılan işçi sağlık hizmetlerinden yararlanmak için her ay genel sağlık sigortası primi ödemek zorundadır. Erkek işçi evliyse ve eşi de sigortalı olarak çalışıyorsa, eşinin üzerinden sağlık

hizmetinden yararlanabilir. Bu durumda olan erkek sigortalının ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemesine gerek yoktur.

İlk defa çalışmaya askerden sonra 1 Şubat 1994 tarihinde başlayan sigortalı ne zaman emekli olur? Askerlik borçlanması yaparsa emekliliğine etki eder mi?

İlk defa çalışmaya 1 Şubat 1994 tarihinde başlayan sigortalı 25 yıl sigortalılık süresi, 54 yaş ve 5675 gün prim ödeme koşulunu yerine getirmesi halinde emekliliğe hak kazanmaktadır. Sigortalılığı ilk defa askerlik görevinden sonra başlayanların askerlik borçlanma-

sı yapmaları halinde sigortalılık başlangıçları borçlanma yaptıkları süre kadar geriye çekilmektedir. Ancak askerlik görevinden önce çalışmaya başlamış olan sigortalılar askerlik borçlanması yaparsa sigortalılık başlangıç süreleri geri çekilmez sadece prim gün sayısı olarak eklenir.

İlk defa çalışmaya 1 Şubat 1994 tarihinde başlayan sigortalının 540 gün askerlik borçlanması yaptığı kabul edilirse sigorta başlangıç süresi 01.08.1992 tarihine çekilecektir. Yeni sigortalılık başlangıç süresine göre sigortalı 53 yaş ve 5600 prim ödeme gün sayısı koşulu ile emekli olacaktır.

18 yaşından küçük olanların sigortalılıkları emeklilik koşulları hesaplanırken dikkate alınıyor mu?

18 yaşından önce ödenen sigorta primleri emeklilik yaşının tespitinde dikkate alınmaktadır. Bu dönemde yapılan prim ödemeleri gün sayısına da eklenmektedir. 18 yaşından önce yapılan çalışmalar sadece sigortalılık süresi hesabında dikkate alınmamaktadır.

Örneğin, 10.01.1975 doğum tarihli erkek sigortalı 17 yaşında iken 20.03.1992 tarihinde sigortalı olarak çalışmaya başlamıştır. 20.03.1992 tablo 1'de (24.05.1991-23.11.1992) aralığına denk gelmektedir. Buna göre sigortalının emeklilik koşulları; 25 yıl, 53 yaş, 5600 gün olarak tespit edilmiştir.

Sigortalı emeklilik talebinde bulunduğu zaman bu şartlardan 25 yıllık sigortalılık süresi şartının yerine gelip gelmediğinin tespitinde 18 yaşını doldurduğu 10/1/1993 tarihi sigortalılık başlangıç tarihi olarak dikkate alınacak ve 25 yıllık sigortalılık süre şartı bu tarihe göre belirlenecektir. Dolayısıyla, sigortalılık süresi 10.01.2018 tarihinde dolacaktır.

Sigortalılık başlangıcında sigorta sicil numarası verilen ancak adına prim yatırılmayan sigortalının emeklilik koşulları nasıl hesaplanmaktadır?



Sigorta sicil numarası verilen ancak adına prim yatırılmayan sigortalının emeklilik koşulları belirlenirken ilk defa adına malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primi yatırıldığı döneme bakılmaktadır.

Özellikle çıraklık döneminde öğren-cilere sigorta sicil numarası verilmekte ancak çıraklık döneminde, emeklilik koşulları belirlenirken bakılan uzun dönem sigorta primi değil kısa dönem sigorta primi yatırıldığı için emeklilik hesabında bu sigortalılık dikkate alınmamaktadır.

8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olan erkek işçilerin 15 yıl 3600 gün koşulu ile emekli olması için gereken şartlar nelerdir?

8 Eylül 1999 tarihinden önce ilk defa çalışmaya başlayan erkek sigortalının 15 yıl 3600 gün üzerinden emekli olma imkânı bulunmaktadır. Bu uygulamada, sigortalı 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı koşulunu birlikte yerine getirmek zorundadır. Örneğin sigortalılık başladıktan 10 yıl sonra 3600 prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi ayrıca 5 yıl sigortalılık süresini tamamlamayı bekleyecektir. İki koşulu hangi tarihte yerine getirirse tablo 2'de belirtilen yaşta emekli olacaktır.

Örnek: 02.01.1960 doğumlu erkek sigortalı ilk defa çalışmaya 02.03.1995 tarihinde başlamıştır. Sigortalı 15 yıl 3600 gün koşulundan ne zaman emekliliğe hak kazanır?

02.03.1995 tarihinde çalışmaya başlayan sigortalı 15 yıl sigortalılık süresini 02.03.2010 tarihinde doldurmuş ve bu tarihte toplam 3600 prim ödeme gün sayısını da yerine getirmiştir. Tablo 2'de 02.03.1995 tarihi (24.05.2008/23.05.2011) tarihleri arasına denk geldiğinden erkek sigortalı 58 yaşında emekli olacaktır.

Buna göre sigortalı 02.01.2018 tarihinde emekliliğe hak kazanmaktadır. Sigortalılığı geç başlayan bu işçi diğer seçenekten emekli olmak istediğinde 25 yıl sigortalılık süresi, 55 yaş ve 5750 gün üzerinden emekliliğe hak kazanacaktır.

Tablo 2: 8 Eylül 1999 Öncesi Çalışmaya Başlayan Erkek İşçilerin 15 Yıl 3600 Günden Emekli Olma Koşulları

Sigortalının 15 Yıl 3600 Gün Koşulunu Yerine Getirdiği Tarih	Emeklilik Başvuru Tarihinde		
	Sigortalılık Süresi	Yaş	Prim Gün Sayısı
23.05.2002'den önce	15	50	3600
24.05.2002/23.05.2005	15	52	3600
24.05.2005/23.05.2008	15	54	3600
24.05.2008/23.05.2011	15	56	3600
24.05.2011 ve sonrası	15	58	3600

İlk defa 8 Eylül 1999 yılından önce sigortalı olan kadın işçilerin emeklilik koşulları nasıldır?

02.09.1970 doğumlu kadın sigortalı ilk defa çalışmaya 1 Eylül 1990 tarihinde başladığına göre emekliliğe ne

zaman hak kazanır?

1 Eylül 1990 tablo 3'de (24.05.1990 – 23.05.1991) tarih aralığına denk gelmektedir. Buna göre kadın sigortalı; 20 yıllık sigortalılık süresi, 47 yaş ve 5450 prim gün sayısı koşulunu bir arada ye-

Tablo 3: İlk Defa Çalışmaya 8 Eylül 1999 Öncesinde Başlayan Kadın İşçilerin Emeklilik Koşulları

Sigortalılık Başlangıç Tarihleri	Talep Tarihindeki		
	Sigortalılık Süresi	Yaşı	Prim Gün Sayısı
09.09.1981 – 23.05.1984	20	40	5000
24.05.1984 – 23.05.1985	20	41	5000
24.05.1985 – 23.05.1986	20	42	5075
24.05.1986 – 23.05.1987	20	43	5150
24.05.1987 – 23.05.1988	20	44	5225
24.05.1988 – 23.05.1989	20	45	5300
24.05.1989 – 23.05.1990	20	46	5375
24.05.1990 – 23.05.1991	20	47	5450
24.05.1991 – 23.05.1992	20	48	5525
24.05.1992 – 23.05.1993	20	49	5600
24.05.1993 – 23.05.1994	20	50	5675
24.05.1994 – 23.05.1995	20	51	5750
24.05.1995 – 23.05.1996	20	52	5825
24.05.1996 – 23.05.1997	20	53	5900
24.05.1997 – 23.05.1998	20	54	5975
24.05.1998 – 23.05.1999	20	55	5975
24.05.1999 – 08.09.1999	20	56	5975



rine getirmesi halinde emekliliğe hak kazanacaktır. Buna göre sigortalılık süresi 1 Eylül 2010, yaş koşulu 2 Eylül 2017 tarihinde yerine getirilmiş olacaktır. Sigortalı 2 Eylül 2017 tarihine kadar prim koşulunu da yerine getirmişse emekliliğe hak kazanacaktır.

1 Mart 1968 doğumlu kadın sigortalı ilk defa sigortalı olarak çalışmaya

1 Haziran 1987 tarihinde başlamıştır. Birinci çocuğunu 1 Mart 1990 tarihinde, ikinci çocuğunu ise 10 Mayıs 1994 tarihinde dünyaya getirmiştir. Şu anda 2800 gün prim gün sayısı olan sigortalı doğum borçlanması yaparsa emekliliğe ne zaman hak kazanır?

İlk defa çalışmaya 1 Haziran 1987 tarihinde başlayan kadın sigortalı tablo 3'de (24.05.1987 – 23.05.1988) aralığına

denk gelmektedir. Buna göre kadın sigortalı; 20 yıl sigortalılık süresi, 44 yaş ve 5225 prim gün sayısı koşulunu yerine getirmesi halinde emekliliğe hak kazanacaktır. İlk defa sigortalı olduktan sonra iki çocuğu olan kadın sigortalı her bir çocuk için 720 gün olmak koşuluyla toplam 1440 gün doğum borçlanması yapabilir. Bu borçlanmayı yapması halinde mevcut prim gün sayısı 4240 gün olacaktır.

Sigortalılık süresi ve yaş şartını yerine getiren sigortalı 5225 gün prim ödemesini tamamladığında emekliliğe hak kazanacaktır.

Doğum borçlanmasında da askerlik borçlanmasında olduğu gibi sigortalının doğumdan önce çalışması yoksa sigortalılık başlangıcı borçlanma yaptığı süre kadar geri çekiliyor mu?

Doğum borçlanmasında askerlik borçlanmasında olduğu gibi sigortalı başlangıç süresi geri çekilmemektedir. Güncel mevzuata göre ilk defa çalışmaya başlamadan önce yapılan doğumlar için borçlanma yapılamamaktadır.

8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olan kadın işçilerin 15 yıl 3600 gün koşulu ile emekli olması için gereken şartlar nelerdir?

Örnek: 01.01.1963 doğumlu kadın sigortalı ilk defa çalışmaya 1 Nisan 1994 tarihinde başlamıştır. Sigortalı 15 yıl 3600 gün koşulunu yerine getirirse en erken ne zaman emekli olur?

İlk defa çalışmaya 1 Nisan 1994 tarihinde başlayan sigortalı kadın 15 yıl sigortalılık süresini 1 Nisan 2009 tarihinde doldurduğunda ayrıca 3600 gün prim koşulunu yerine getirmiştir. 1 Nisan 2009 tablo 4'de (24.05.2008/23.05.2011) aralığına denk gelmektedir. Buna göre kadın sigortalı 56 yaşına girdiğinde yani 01.01.2019 tarihinde hak kazanacaktır.

Bu sigortalı 15 yıl 3600 gün koşulundan emekli olmaz diğer seçenekten emekli olmayı tercih ederse 20 yıl hizmet süresi 50 yaş ve 5675 prim gün sayısı üzerinden emekli olacaktır.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Tablo 4: 8 Eylül 1999 Öncesi Çalışmaya Başlayan Kadın İşçilerin 15 Yıl 3600 Günden Emekli Olma Koşulları

Sigortalının 15 Yıl 3600 Gün Koşulunu Yerine Getirdiği Tarih	Emeklilik Başvuru Tarihinde		
	Sigortalılık Süresi	Yaş	Prim Gün Sayısı
23.05.2002'den önce	15	55	3600
24.05.2002/23.05.2005	15	56	3600
24.05.2005/23.05.2008	15	57	3600
24.05.2008/23.05.2011	15	58	3600
24.05.2011/23.05.2014	15	59	3600
24.05.2014 ve sonrası	15	60	3600

Sendikal Sorunlar: İşkolu ve NACE Kodu

Resul Limon
Eğitim Müdürü

İşkolu esaslı ilk bakışta sendikanın kuruluş ve örgütlenmesiyle ilgili olsa da işçinin hangi sendikaya üye olacağının belirlenmesinden sendikanın yetki tespitine kadar fiilen

pek çok sendikal özgürlüğün kullanılması doğrudan etkiler.

Sendikal örgütlenmede işkolu esaslı örgütlenmenin amacı ve düzeyini ifade eder. Sendika, bir meslek grubuna ait işçilerin mesleki menfaatlerini korumayı amaçlayabileceği gibi, bir işkolunda çalışan bütün işçilerin çalışma yaşamındaki ekonomik ve sosyal, hak

ve menfaatlerini korumayı ve kollamayı amaçlayabilir.

İşkolu sendikacılığı, işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modeli olup, sendika işkolu esasına dayalı olarak kurulur ve mesleklerini dikkate almaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçlar.

Sendika kurma ve üye olma özgürlüğünün tam anlamıyla hayata geçebilmesinin ilk şartı sendikanın yapısı ve sendikayı oluşturan öğelerin belirlenmesindeki serbestidir.

İşyeri Sicil Numarası-İşkolu

6356 sayılı kanun, İşyerinin girdiği işkolunun tespiti açısından 2821 sayılı kanundan farklı bir sistem öngörmemişse de, bildirimlerin sosyal güvenlik kayıtları üzerinden yapıldığı, sendika üyeliğinin e-devlet sistemi üzerinden gerçekleşeceği yeni model öngörmektedir. Mülga 2821 sayılı kanun döneminde bir işyerinde örgütlenmek isteyen sendika, işyerinin kurulu bulunduğu işkoluna girip girmediğini işveren tarafından yapılmış olan resmi bildirimlerde yer alan “çalışma konusu”nu işkollarıyla karşılaştırarak belirlemektedir. 6356 sayılı kanun ile 2821 sayılı kanun döneminden farklı olarak sosyal güvenlik kayıtları ile işkolunda çalışan işçi sayısını ve üye sayısını tespiti yönelik kayıtlar arasında ortak bir sistem oluşturulmuştur (SenTİSK m. 41/7). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da bu sistemle bütünleştirilmiştir. Aslında farklı mercilere yapılan ayrı ayrı bildirimler 5838 sayılı yasayla ortaklaştırılmıştır. 5510 sayılı Kanuna eklenen ek1 hükmü uyarınca işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak

işyerlerine ilişkin bildirimler, 4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesi uyarınca yapılan bildirimler yerine geçer. Sosyal Güvenlik Kurumu işyerini; mahiyet kodu, işkolu kodu, ünite kodu, sıra numarası, il kodu, ilçe kodu ve kontrol numarasını içeren bir sicil numarası ile tescil eder.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 28. maddesi uyarınca, 4/1 a bendi veya c bendi çerçevesinde sigortalı çalıştıran işveren, işyerini tescil ettirmek zorundadır. İşyeri tescil edilirken Kurumca işverene işkolu kodunu da kapsayan bir işyeri sicil numarası verilir. 21.8.2013 tarih 28742 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2013 yılı Eylül ayı başında yürürlüğe giren değişiklik uyarınca işkolu kodu, yapılan işin Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-12’de yer alan İşkolu Kodu Listesine göre hangi işkoluna girdiğini belirtmeye yönelik rakamdır. Sosyal güvenlik hukukundaki işkolu kodu listesi Nace Rev.2 esaslarına göre belirlenmiştir. Yeni sistemde işverenin bildirdiği işyeri faaliyetlerinden hareketle Sosyal Güvenlik Kurumu, işkolu kodunu da içeren işyeri sicil numarasını işverene tebliğ edecektir. Benzer bir sistem işyerlerinin tehlikelilik derecesi açısından da oluşturulmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanununun 9. maddesi uyarınca, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğinin ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde NACE Rev.2 esasına göre belirlenmiştir.

Gerek işkolları yönetmeliği gerek işyeri tehlike sınıfları listesi ve sosyal güvenlikteki işkolu kodları sistemi, NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak hazırlanmışsa da bu listeler bire bir aynı değildir. Yeni sistemde NACE sistemi üzerinden sosyal güvenlik işyeri numarası belirlendikten sonra, İşkolları Yönetmeliği uyarınca işyerinin girdiği işkolu tespit edilecektir.

Dolayısıyla 1 Eylül 2013 tarihinden itibaren işyerlerine işkolu kodu verilmesi, verilen iş kolu kodunun değiştirilmesi ve işkolu koduna itiraz işlemlerinin artık söz konusu 83 ve 84 üncü maddelere göre yürütülmesi imkânı kalmadı. Bunun üzerine yeni dönemde işkolu kodunun tespiti, değişiklik ve itiraz işlemlerinin nasıl yürütüleceği konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü müdürlüklere bir genel yazı göndererek, yapılacak işlemleri yeniden belirledi. Söz konusu Genel Yazı çerçevesinde, yeni dönemde işkolu kodu ile ilgili işlem ve uygulamaların ne şekilde yürütüleceği aşağıda açıklanmıştır.

İşyeri Tescil Sırasında İş Kolu Kodunun Tespiti ve Yapılacak İşlemler:

Müdürlükler tarafından işyeri tescili yapılırken yeni işyeri dosyası açılırken;

a- Tescil edilecek işyeri işverenin vergi mükellefiyetinin bulunması durumunda;

- İnternet Vergi Dairesi'nden işverenin e-Vergi Levhasına bakılacak, adına dosya tescil edilecek işyerine ait adresin e-Vergi Levhasında kayıtlı işyeri adresi ile aynı olması durumunda, e-Vergi Levhasında yer alan işkolu kodu esas alınarak,

- Tescil edilecek işyeri adresinin e-Vergi Levhasında yer alan işyeri adresinden farklı olması durumunda ise işveren tarafından işyerinin bağlı olduğu vergi dairesinden alınacak işkolu kodunu gösterir resmi yazıda / belgede belirtilen işkolu kodu esas alınarak,

işlemler yapılacaktır.

b- İşyeri işverenin vergi mükellefiyetinin bulunmaması durumunda; işyeri bildirgesi, denetim raporu, tutanak, resmi yazı, varsa işyeri açma ve çalışma

ruhsatı v.b. belgelere bakılarak, işyerine verilecek işkolu kodu belirlenecek.

• İşyeri tescil işlemlerinin ardından müdürlükçe altılı işkolu (NACE) kodu sisteme girilerek işlemler sonuçlandırılacaktır.

• İşyeri tescil işlemleri sırasında birden fazla faaliyet yürütülen işyerlerine ilişkin olarak yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda yalnızca bir tane işkolu kodu verilecektir.

İş Kolu Koduna İtiraz ve Yapılacak İşkolu Kodu Değişiklik İşlemleri:

İşyerine Kurumca verilmiş işkolu kodu-

na herhangi bir sebeple işveren tarafından itiraz edilmesi halinde de yine yukarıda belirtildiği şekilde işlem yapılacaktır, yani;

a- İşkolu kodu değişikliği talep eden işyeri işverenin vergi mükellefiyetinin bulunması durumunda;

- İnternet Vergi Dairesi'nden işverenin e-Vergi Levhasına bakılacak, adına dosya tescil edilecek işyerine ait adresin, e-Vergi Levhasında kayıtlı işyeri adresi ile aynı olması durumunda e-Vergi Levhasında yer alan işkolu kodu esas alınarak,

- Tescil edilecek işyeri adresinin e-Vergi Levhasında yer alan işyeri adresinden farklı olması durumunda ise işveren tarafından işyerinin bağlı olduğu vergi dairesinden alınacak işkolu kodunu gösterir resmi yazıda / belgede belirtilen işkolu kodu esas alınarak,

İşkolu Kodu İtiraz Komisyonunca karar alınmak suretiyle işyeri tescil ve e-Sigorta servisinde gerekli işlemler yapılacaktır.

İlgili vergi dairesinden



alınan yazıda belirtilen işkolu kodunun veya “e-vergi levhası” ekranından yapılan sorgulama sonucunda ekrana gelen iş kolu kodunun, işverenin talep ettiği iş kolu kodundan farklı olduğunun anlaşılması halinde ilgili vergi dairesince işkolu kodu değiştirilmediği sürece vergi dairesinin kayıtları esas alınacak.

b- İşyeri işverenin vergi mükellefiyetinin bulunmaması durumunda (“e-vergi levhası” ekranında kaydı bulunmayan işverenlerce) talep edilecek işkolu kodu değişikliklerinde; işyeri dosyasında yer alan işyeri bildirgesi, denetim raporu, tutanak, resmi yazı, varsa işyeri açma ve çalışma ruhsatı v.b. belgelere bakılarak, İşkolu Kodu İtiraz Komisyonunca işkolu kodu belirlenecek ve alınan karar doğrultusunda işyeri tescil ve e-Sigorta (e-Bildirge) servisinde gerekli işlemler yapılacak. İşkolu kodunun

Komisyonca belirlenmemesi halinde ise işkolu kodunun tespiti amacıyla durum Sosyal Güvenlik Denetmenlerine intikal ettirilecek.

e-Sigorta kanalıyla işkolu kodu değişiklik talebinde bulunan işverenlerin listesi alınarak gerek kağıt ortamında gerekse e-Sigorta kanalıyla yapılan işkolu kodu değişiklik talepleri ivedilikle sonuçlandırılacak.

İşkolu Kodu Değişikliğinin 2013/Eylül Ayı Öncesini Kapsaması Halinde Yapılacak İşlemler:

Kurumca yapılacak değişiklik veya işverenlerce yapılan itirazlar ile işin mahiyetinde sonradan meydana gelen de-

ğişiklikler üzerine yapılacak işlemlerin 2013/Eylül ayından önceki sürelerle ilişkin olması halinde, 5510 sayılı Kanunun mülga 83 ve 84 üncü maddelerine ve yapılacak değişiklik sonrasında kısa vadeli sigorta kolları prim oranının yükselmesine, düşmesine veya değişmemesine bakılarak önceki uygulamalar doğrultusunda işlem yapılacak (Bkz. İş Kolu Kodunun Tespiti ve Değişikliği – İşyerinin Faaliyet Konusunda Değişiklik).

İşkolu Kodu Değişiklik Tarihinin 2013/Eylül Ayı veya Sonrasını Kapsaması Halinde Yapılacak İşlemler:

İşkolu koduna yapılan itirazlar üzerine değişikliğin 2013/Eylül ayı ve sonrasına uygulanacak olması halinde yeni



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

işkolu kodu yukarıda belirtildiği şekilde tespit edilerek;

- Değişiklik talebi 2013/Eylül ayından önce yapılmış ise değişiklik; işyerinin özel sektör veya kamu işyeri olma durumuna göre 1/9/2013 ya da 15/9/2013 tarihi itibarıyla,

- Değişiklik talebi 2013/Eylül ayı ve sonrasında yapılmış ise değişiklik, talepte bulunulan tarih itibarıyla,

gerçekleştirilecek.

2013/Eylül Ayı Öncesine İlişkin Geriye Doğru Tescil Edilecek İşyerleri:

Mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespiti,

diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının raporları, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden veya işverenler tarafından kendiliğinden verilen işyeri bildirgesine istinaden 2013/Eylül ayı öncesine ilişkin tescil edilecek işyerleri için mülga prim tarifelerinin yürürlükte olduğu dönemler ve hükümler dikkate alınarak işlem yapılacaktır.

Dereceleme İşlemleri:

Dereceleme işlemleri, 5510 sayılı Kanunun 83 üncü maddesine istinaden yayımlanan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinin 11 inci maddesine istinaden yürütüldüğünden; anılan maddenin yürürlükten kaldırılmış olması

ve kısa vadeli sigorta kolu prim oranının % 2'ye sabitlenmesi nedeniyle kısa vadeli sigorta kolları priminin binde 2 oranında artırılması veya eksiltilmesi söz konusu olamayacağından 2013 ve müteakip yıllarda dereceleme işlemleri yapılmayacaktır.

Altılı NACE Kodu Tespit ve Değişiklik İşlemleri:

SGK Müdürlükleri Tarafından Yürütülecek İşlemler:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "Tehlike sınıfının belirlenmesi" başlıklı 9 uncu maddesinde; "İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83



MAKALE

üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.” hükmü yer almaktadır. Gerçi yukarıda belirttiğimiz üzere 1 Eylül 2013 tarihinden itibaren söz konusu 83 üncü madde yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak bu konuda 6331 sayılı Kanunda herhangi bir değişiklik yapılmadığından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerlerinin az tehlikeli – tehlikeli – çok tehlikeli sınıflardan hangisine girdiğinin tespiti ve işyerinin altılı NACE Kodu, Sosyal Güvenlik Kurumunda o işyeri adına kayıtlı olan işkolu kodu esas alınarak belirlenmektedir. Bu nedenle de işkolu kodu ile

iş sağlığı ve güvenliği NACE kodu arasında bağlantı bulunmakta, dolayısıyla işkolu kodu tespit ve değişiklik işlemleri NACE kodunu da etkilemektedir.

Belirtilen nedenlerden dolayı da Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülecek işkolu kodu tespit ve değişiklik işlemlerinde altılı işkolu (NACE) kodu ile ilgili olarak da işlemler söz konusu Genel Yazı doğrultusunda aşağıdaki gibi yürütülecek:

- Öncelikle işyerinin ilk tescil işlemlerinde, ilgili Müdürlük tarafından yapılacak işyeri tescil işlemlerinin ardından altılı işkolu (NACE) kodu sisteme girilerek işlemler sonuçlandırılacak.

- Aynı dörtlü işkolu kodunun altındaki altılı işkolu kodlarının farklı tehlike sınıflarına girmesi (Örneğin 0311.01’in tehlikeli, 0311.02’nin çok tehlikeli sınıf-

ta yer alması) mümkün olduğundan, dörtlü işkolu kodu aynı olsa dahi altılı işkolu kodunun değiştirilmesine ilişkin talepler ve bu konudaki işlemler de yukarıda “İş Kolu Koduna İtiraz ve Yapılacak İşkolu Kodu Değişiklik İşlemleri” başlıklı bölümde belirtildiği şekilde yürütülecek.

- İşkolu kodu değişikliklerinin ardından yeni altılı işkolu kodu örneği Genel Yazı Ek:1 ve Ek:2’de yer alan matbu formlar kullanılmak suretiyle, elden veya posta yoluyla 7201 sayılı Kanuna göre işverenlere tebliğ edilecek.

- Yeni tescil edilen işyerlerinin altılı işkolu kodunu ve işyeri sicil numarasını gösterir matbu form postaya verileyecek, bundan böyle 7201 sayılı Kanuna göre düzenlenerek işverenlere/vekil tayin edilen kişilere e-Sigorta kullanıcı kodu ve şifresinin verilmesi sırasında elden tebliğ edilecek.

Tebliğ Doğrultusunda Yürütülecek İşlemler:

Genel Yazı doğrultusunda, SGK Müdürlükleri tarafından dörtlü işkolu kodunun altındaki altılı işkolu kodlarıyla ilgili değişiklik işlemleri yukarıda belirtildiği şekilde yürütülecek olmakla beraber, işyerlerinin tehlike sınıflarındaki değişikliklerle ilgili olarak yapılacak işlemler konusunda, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde de bazı hükümler yer almaktadır. Söz konusu Tebliğ hükümleri uyarınca;

• Tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınacak.

• İşveren asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirecek.

• Asıl işin tayininde (tespitinde) te reddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılacak. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alın-



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



cak. 6331 sayılı Kanunun işyeri tanımı- na giren işyerlerinde yapılan asıl işin ya- nında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde de aynı kurala geçerli olacak.

- İşyeri tehlike sınıfına yapılan itiraz- lar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı- ğınca değerlendirilecek. Değerlendir- me, Bakanlık tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş dikkate alınarak sonuçlandırılacak.

- Gerekli görülmedikçe işyerlerinde yapılan asıl işe ilişkin inceleme yapılma- yacak. Bakanlıkça yapılan denetim ve incelemelerde işyerinde yapılan asıl işin tescil kayıtlarından farklı olması halin- de, denetim ve incelemeye ilişkin kayıtlar dikkate alınarak işyeri tehlike sınıfı yeniden belirlenebilecek. Alınan karar işyerine tebliğ edilecek. Kararın işyeri- nin tehlike sınıfı değişikliğine neden ol- ması halinde tehlike sınıfının gerektir- diği iş ve işlemler, işverenler tarafından 90 gün içinde yerine getirilerek, İş Sağ- lığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirilecektir. Uygulama bu şekildedir.

İşçinin veya işverenin bir sendika- ya üye olabilmesi e-devlet sisteminde işyerinin girdiği işkolunun belirlenmiş olması ile mümkün olacaktır. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesinde yer alan “tescil bilgisi”, sosyal güvenlik kayıtlarına esas alınan işyeri unvanı, işyerinin faaliyet gösterdiği işkolu ve işyerinde çalışan işçilerin sayısı olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla 6356 sayılı ka- nunun 5. maddesindeki işkolu tespit süreci işletilmediği sürece işyerinin gir- diği işkolu sosyal güvenlik kayıtlarında- ki koddan hareketle belirlenecektir.

Sosyal güvenlik kayıtlarındaki işyeri numarasından hareket edilmesi, sosyal güvenlik sisteminde işyeri görünen bi- rimin sendikal örgütlenme açısından da esas alınması sonucu yaratacaktır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetme- liğinin 27. maddesinde birden fazla üretim birimine hangi halde tek işyeri numarası, hangi halde farklı işyeri

numarası verileceği düzenlenmiştir. Yönetmelik uyarınca işverenin farklı işyerlerine farklı işyeri sicil numarası verilir. Buna göre esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigor- talıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız yürütüldüğü yerler bağım- sız işyeri olarak kabul edilir (SSİY m. 27/6). Bu hükümle bir birimin bağlı yer mi ayrı bir işyeri mi olduğunun tespitinde “sigortalıların birbirine karış- ması” ölçütü getirilmiştir. Kanımızca da iki birimdeki işçilerin birbirine karış- ması yönetimde birliğin kesin işaretidir. Ancak işbölümü çerçevesinde çok yakın ve eşgüdümlü çalışan işçilerin birbirine karışmaması da mümkündür.

Dolayısıyla işçilerin birbirine karış- maması her zaman yönetimde birliğin bulunmadığını göstermez. Coğrafi an- lamda yakın da olsa merkez büro işyer- lerinde çalışan işçilerin ne ölçüde fab- rikadaki işçilerle karıştığı somut olayın özelliğine göre değişir. Dolayısıyla işye- rinin sosyal güvenlik sicil numarası açı- sından bağımsız bir numarası olmaya- cağı haller bağlı yerlerle örtüşebilse de 6356 sayılı kanun çerçevesindeki bağlı yerlerin Yönetmelik 27/6 çerçevesindeki bağlı yerlerle birebir örtüştüğünü söyle- yebilmek güçtür.

Uygulamada fiziksel olarak ayrı bi- rimlerde ayrı faaliyet konusu bildirildi- ğinde, Kurumun bu yerleri ayrı işkolun- da faaliyet gösteren ayrı işyerleri olarak tescil ettiği belirtilmektedir. Bu durum toplu iş hukuku açısından tek bir işye- ri sayılması gereken birimlerin iki ayrı işyeri olarak tescili sonucunu doğurabi- lecektir. Benzer biçimde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği uyarınca birden fazla kara, deniz hava ulaştırma araçla- rına tek sicil numarası verilir (m. 27/3). Yine Yönetmeliğe göre tek ihale ile bir- den fazla ünitenin görev alanına giren bir işin yapılması halinde, istihkakların bir ödenmesi ve teminatların bir öden- mesi şartıyla, işe ilk başlanılan yeri çev- resine alan üniteye tek işyeri numarası verilir (Yön. m. 27/7). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği benzer pek çok düzenlemeyle sosyal güvenlik hukuku

açısından sigortalı ça- lıştırılan bütün birim- leri denetimi altına alacak bir sistem geliştirmiştir. Bu sistemin temelinde sosyal güvenlik hakkının ha- yata geçebilmesi için idarenin etkin ol- duğu bir yapı oluşturmak esastır.

Öte yandan, İş Sağlığı ve İş Gü- venliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıf- ları Tebliği uyarınca işyerinin tehli- ke sınıfının belirlenmesinde de bir işyerinde yürütülen asıl iş dikkate alı- nacaktır (Teb. m.2/1). Ancak işyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun fa- liyet yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır (Teb. m. 2/3). Oysa, 6356 sayılı kanun açısından en tehlikeli işin dahil olduğu işkolunda örgütlenen bir sendikanın o işyerinde örgütlenmesi gerekliliğinden söz edilemez. Sosyal güvenlik işlemleri açısından ve iş sağlığı ve güvenliği açı- sından işyerinden beklenen işlevler ile toplu iş hukukunda işyerinin işlevi aynı değildir.

Görülmektedir ki 6356 sayılı ka- nun çerçevesinde işkolunun tespitinde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği hükümleri büyük önem kazanmıştır. E-devlet sisteminde sendika üyeliğinin sosyal sigorta sicil numarasındaki iş- yeri kodu üzerinden şekillenmesi fiilen sosyal güvenlik sisteminde işyeri numarası olan birimin sendikal örgüt- lenme açısından da esas alınması sonu- cu yaratacaktır. 5510 sayılı kanunun 11. maddesinde yer alan işyeri tanımı ile 4857 sayılı kanunun 2. maddesindeki iş- yeri tanımları birbiri ile uyumlu görün- se de ikincil mevzuattaki düzenlemeler açısından aynı sonuca varmak mümkün değildir.

İşyeri sınırlarının ve işverenin bil- dirdiği faaliyet üzerinden belirlenen işkolu kodunun gerçeğe uygun olma- ması bir yandan e-devlet sistemi üze- rinden işçinin sendikaya üye olmasını engelleyecek, diğer yandan o işkolunda çalışan işçi sayısı, dolayısıyla sendikala- rın yetkisini etkileyecektir. Dolayısıyla e-devlet sistemi içinde çalıştığı işyeri-



MAKALE

nin farklı bir işkoluna girdiği düşüncesinde olan işçiye bir imkan tanınması önemlidir.

Dolayısıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 4. maddesi ; “ Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işkollarının sayısını azaltmaktan başka, esas itibarıyla eskiden farklı bir sistem kabul etmemiştir. Bakanlık, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, işyerlerinin “çok tehlikeli”, “tehlikeli” ve “az tehlikeli” olarak ayrılması üzerine, işyerlerindeki faaliyetlere göre değerlendirme yapmak üzere NACE-REV.2 (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması) sistemini kullanarak ekonomik faaliyetleri sınıflandırmıştır. Bunun üzerine de SGK, işyerlerinin bu sisteme göre tasnif edilerek numaralandırılmasını istemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu emretmediği halde, uygulamada Bakanlık, NACE-REV.2 sistemini uygulamış ve bunun ortaya çıkardığı sorunlar çıg gibi büyümektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu emretmediği halde, işkollarının bu sisteme dayanarak tespiti yoluna gidilmektedir.

İşkollarının sadece bir istatistik sınıflandırma sistemi olan NACE-REV.2 sistemine göre belirlenmek istenmesi, Sendikal uygulamada Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun getirdiği yapısal sorunların ortaya çıkardığı krizden daha büyük bir kriz çıkarmış niteliktedir.

NACE-REV.2 ALTILI (Fransızca “Nomenclature generale des Activites economiques dans les Communautes Europeennes” (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması) başlıgından türetilmiştir), eko-

nomik istatistiklerdeki ve diğer istatistiksel alanlardaki ekonomik faaliyetlere göre istatistiki verilerin büyük bir çoğunluğunun toplanması ve sunulması için bir çerçeve sağlanmaktadır. Amaç tamamıyla istatistiki verilerin toplanmasında bir bütünlüğün sağlanmasıdır. NACE temelinde üretilen istatistikler, Avrupa ve genel olarak dünya düzeyinde karşılaştırılabilir. NACE’nin kullanımı, Avrupa İstatistik Sistemi içerisinde zorunludur.

Hukukumuz açısından NACE-REV.2 ALTILI sistemi uygulanırken, bu sistemin sınıflandırılmasına katı bir şe-



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

kilde bağlı kalınmasına gerek bulunmamaktadır. Bazı durumlarda da Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İş Kanunu bakımından çelişir durumların ortaya çıkması ihtimali bulunmaktadır.

Çünkü; NACE-REV.2 ALTILI sistemi, işkolları esasına göre düzenlenmiştir. NACE-REV.2 ALTILI sisteminde sayılan faaliyetlerin, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda” sayılan 20 işkoluna göre ayrılarak sınıflandırılması, bizim tarafımızdan yapılması gereken bir değerlendirme olacaktır. Sistemde sayılan faaliyetlerin çoğunun

birleştirilerek işkollarına dahil edilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Sistemindeki ana-ikincil faaliyet ve yardımcı işler ayrımı, Türk iş hukukunda esas olan ve sendikaların faaliyetini düzenleyen asıl iş-yardımcı iş ayrımına uymamaktadır.

Kaynakça

Aktay, N. (1993) Sendika Hakkı, Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Aktay, N., Arıcı, K., Senyen-Kaplan, E. T. (2012) İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Başbuğ, A. (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara: Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası.

Canbolat, T. (2013) 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul: Beta Yayınları.

Centel, T. (2006) “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, TİSK Akademi, C. I, S.2, 7-12.

Çelik, N. (2013) İş Hukuku Dersleri, 26. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Ekonomi, M. (1991) “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, İHD, C.I, S.1, 31-49

M. Kutsal (2006) “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, 118-125

Özveri, M. (2012) Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, M. (2013) Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009), Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Taşkent, S. (2006) “Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara: TŞOF Plaka, 601-610.

Tuncay, C. Savaş, F. B. (2013) Toplu İş Hukuku, 3. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

Tuncay, C. (2011) “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, 153-164.

YENİSEY Kübra Doğan (2013/4) “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi” Çalışma ve Toplum, 43-68

www.isvesosyalguvenlik.com İş Kolu Kodu ve NACE Koduna İtiraz ve Değişiklik İşlemleri



Sürdürülebilir Çevre İçin Sendikal Sosyal Sorumluluk

Dr. İlknur Kılınç
Teşkilatlandırma Şefi



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Çevre kirliliği ve çevre sorunları günümüzün en önemli sorunlarından. Nüfus artışı, hava kirliliği, radyoaktif kirlenme, gürültü kirliliği, besin kirlenmesi, çöp sorunu, azalan ve tükenen canlı türleri, iklim değişiklikleri, çarpık kentleşme vb. giderek önemli boyutlara ulaşmış ve günümüz dünyasının en önemli sorunları arasına girmiştir.

Çevreyi dikkate almayan bir anlayış uzun vadede beşeri ve doğal kaynakları

sorumsuzca kullanarak hem işletmelere hem de çevreye zarar vermektedir. Şirketlerin büyümesi ve tüm toplumu etkilemesi nedeniyle ciddi sosyal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu tür sorunların ortaya çıkmadan önlenmesi ve ortaya çıkmış olan sorunlardan dolayı çevredeki tepkileri dikkate alarak işletmeler faaliyetlerini yeniden gözden geçirmelidir.

Bugün çoğu kurum, çevre ile ilgili sorumluluklarını kabul etmektedir. Ürünler ve üretim süreçleri daha temiz hale

gelmekte ve böyle değişikliğin yaşandığı yerlerde çevre kendisini onarmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde gittikçe artan sayıda kurum, aynı anda hem kirliliği azaltıp hem de karlarını artırabileceklerini anladıkça “yeşilleşiyorlar” (Hart, 2008: 112). Doğanın ve toplumun temel kuralları gereği mevcut sistemimiz sürdürülebilir değil. Dünyanın sonunu getirecek bir felakete inanmasak da, gelecek sadece şu anda olduğundan daha fazla sorumluluk alan kurumlar olursa var olacak. Bu da yeni bir ekonomi anlayışı, yeni bir piyasa ekonomisi ve yeni



MAKALE •

bir girişimcilik yapısı ile mümkün olmaktadır (Gergely, 2012: 16).

Yaşadığımız çevre konusunda daha duyarlı davranılması gerekliliği, kurum ve kuruluşları kar amacından öte topluma karşı sorumluluklarını yerine getirerek sosyal sorumluluk bilinciyle de hareket etmeye zorlamaktadır. Sosyal sorumluluk, kurum ve kuruluşların, toplumun sosyal, çevresel ve ekonomik kaygılarını ve beklentilerini kendi istekleri ile faaliyetlerinin bir parçası haline getirmesi ve tüm paydaşlarına ve topluma karşı yasal gereklerin ötesinde etik

ve sorumlu davranarak, bu yönde uygulamalar gerçekleştirmesi sürecidir.

Sürdürülebilirlik “bugünün ihtiyaçlarını karşılarken, yarının gereksinimlerini de düşünmek”tir. Çevresel açıdan sürdürülebilirlik ise insanların çevre üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması, doğanın ve ekosistemlerin korunmasını içermektedir. Yenilenebilir veya yenilenemeyen kaynakların aşırı kullanımından kaçınılarak doğal kaynakların dengeli bir şekilde kullanılmasıdır. Biyo-çeşitliliğin, insan sağlığının, hava, su ve toprak kalitesinin, hayvan ve bitki yaşamlarının korunması da çevresel

sürdürülebilirlik içinde yer almaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma, ekolojik denge ile ekonomik büyümeyi birlikte ele alan, hem doğal kaynakların etkin kullanımını sağlayan ve çevresel kaliteye önem veren hem de gelecek kuşakların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini tehlikeye sokmaksızın bugünkü kuşakların ihtiyaçlarını karşılayabilen bir modeldir. Bir ülkede sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi ekolojik sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasıyla gerçekleşecektir. Sürdürülebilir kalkınma yaklaşımında, sosyal ve ekonomik politikalar, doğal kaynakların yönetimi, çevrenin korunması ve gelecek nesillerin ihtiyaçları adı altında dört anahtar konu birlikte ele alınmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma, geleceğin toplumunun öncelikli gündemlerinden birisi olacaktır. Ancak, bu kavramın günümüz insanlığının karşı karşıya olduğu çevre sorunlarını çözebilmesi için; eşitlik, adalet, toplumsallık, demokrasi, insani gereksinim ve çevresel değer kavramlarını bütünüyle kapsamaları gerekmektedir. Ekonomik refahın, sosyal adaletin, çevre koruma ve geliştirmenin sağlanması, birbirini tamamlayan ve güçlendiren amaçlara gereksinim duymaktadır (Commission of the European Communities).

Çevre sorunlarının nedenleri ve sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yalnızca insan ve canlı sağlığına ilişkin bir konu olmadığı görülmektedir. Konunun ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel, demografik, doğal güçler gibi çok fazla sayıda bileşeni vardır. Bu yönleriyle, çevresel konular tüm kişi ve kurumların gündeminde ve etkinliklerinde yer bulmaktadır (Olsen, 2006).

Çevre sorunlarına uygulanabilir çözümler üretmek, hem kamu sektörünün, hem özel sektörün ve hem de üçüncü sektör olarak ifade edilen sivil toplum örgütlerinin ortak sosyal sorumluluğuyla gerçekleştirilecek önemli



Fotoğraf © İknur Kılıç



bir konudur. Sürdürülebilir bir kalkınma için çevresel ve sosyal unsurların sağlanması yalnızca işletmelerin sorumluluğu olarak görülmemeli, hükümetlerin, kamu kurumlarının, sendikaların, diğer tüm toplumsal örgütlenmelerin de sorumlulukları bulunduğu unutulmamalıdır.

Çevre sorunlarının ulaştığı boyutlar ve bu sorunları önlemeye yönelik arayışlar sendikaların da çevresel konularla ilgilenmelerini zorunlu hale getirmektedir. İşçiler ve aileleri olumsuz çevresel etkilere hem üretim sürecinde hem yerleşim yerlerinde maruz kalmaktadırlar. İşyerinin üretim süreçleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz yönde etkilerken, o işyerinin çevresinde yaşayan insanların sağlıkları ve güvenlikleri üzerinde de aynı olumsuz sonuçları doğurmaktadır. Bu noktada sendikalar, işçilerin temsilcileri ve baskı grubu olarak çevre sorunlarına karşı çözüm üretmekle ve çevre politikaları geliştirmekle sorumludurlar.

Ekonomik ve sosyal sorunlar ile çevre sorunları gerçekte aynı süreç ve kaynaklardan beslenmektedir. Bu çerçevede, sendikal hareket ekonomik ve sosyal sorunları yapay bir biçimde çevresel konulardan ayırırsa önemli açmaz ve çözümsüzlüklerle karşılaşacaktır. Günümüzde yoksulluk, yoksunluk, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği gibi birçok sorun çevresel konular göz ardı edilerek çözülemeyecek hale gelmiştir (Kapar, 2006: 9). Bu gelişmeler çevre sorunlarının ve bu sorunları önlemeye yönelik politikaların çalışanlar, işletmeler, sektörler, işgücü piyasası ve çalışma koşulları üzerinde etkide bulunmasından kaynaklanmaktadır.

İstihdam ve çevre birbirine karşılıklı olarak bağlıdır. İyi işlerin varlığı sağlıklı çevresel koşulların bulunup bulunmadığıyla yakından ilgilidir. Sağlıklı çevre politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması ise işçilerin desteğini ve müdahalesini gerektirmektedir. Diğer yandan, çevresel olarak sürdürülebilir bir ekonomi yeni istihdam alanları için en önemli

kaynaktır. Çevresel değerleri koruyarak sürdürülebilir kalkınmayı amaçlayan ve aynı zamanda çalışanlara insan onuruna yakışan bir çalışma ortamı sağlayan, bireylerin ücret ve kariyer beklentilerini karşılayan, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda gelişmiş uygulamalar içeren “yeşil” olarak adlandırılan işler ön plana çıkmaya başlamıştır. Özellikle yenilenebilir enerji kaynaklarının artan bir şekilde enerji ihtiyacının karşılanmasında kullanılmaya başlanması yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına neden olmuştur. Bu kapsamda özellikle gelişmiş ülkeler eğitim sistemlerini yeşil işlerin ihtiyaç duyduğu vasıf ve beceride



işgücü yetiştirmek amacıyla yeniden düzenlemeye başlamışlardır.

Yaşanan ekonomik krizler, iklim değişikliği gibi çevresel ve ekonomik problemler, sürdürülebilir kalkınma çerçevesi altında yeşil büyüme, yeşil ekonomi, düşük karbonlu ekonomi, sürdürülebilir üretim ve tüketim kavramlarını ortaya çıkarmıştır. UNEP ve ILO tarafından hazırlanan Yeşil İşler Raporu'nda yeşil işler, tarım, üretim, araştırma ve geliştirme, idari işler ve hizmetler ile ilgili sektörlerde, çevrenin korunmasına ya da çevre kalitesinin artırılmasına katkı sağlayan işler olarak

dile getirilmektedir. Bu tanıma göre, yeşil işlerin, aynı zamanda, insana değer veren, düzgün maaş sağlayan, işçi haklarının yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliğini de gözeten ve iyi kariyer imkanları sunan, insana yakışan işler olması beklenmektedir. Gün geçtikçe ise yeşil büyümeyle birlikte çevrenin korunmasına ilişkin politikaların ekonomiye ve istihdama olumsuz etkilerinin olacağı düşüncesi, yerini giderek, bu politikaların ülke ekonomilerindeki yapısal dönüşümü sağlayacak önemli araçlar olabileceği yönünde değişmeye başlamıştır. Hatta işsizliğin önemli bir problem olarak karşımıza çıktığı günümüzde, yeşil işlerle birlikte istihdam alanlarının genişleyeceği, insana yakışır işler oluşacağı ve yeşil büyümenin insan kaynağının gelişimine katkı sağlayacağı görüşü güçlenmektedir.

Bu noktada, yeşil ekonomiye başarılı bir geçiş sağlamak açısından sendikalar göz ardı edilemez aktörlerden biridir ve sendikaların kaliteli ve iyi ücretli işler yaratma, yoksullukla mücadele etme ve yeşil ekonomiye adil bir geçişi sağlama noktasında diğer aktörlerden çok daha fazla sorumluluğu bulunmaktadır. Bu, sendikaların diğer aktörlerle birlikte gerçekleştirmesi gereken bir zorunluluktur (UNEP, 2008a: 80-91).

Toplu iş sözleşmeleri, sektörel ve işletme düzeyinde sosyal sorumluluk politikalarının belirlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalar Toplu İş Sözleşmeleri ile, işverenlerin çevre eğitimi yükümlülüğünü; çevre hakkı kapsamında bilgi alışverişini; çevreyi kirletici tasarrufları önceden ihbar etme yükümlülüğünü; işyerinden çevreye yayılan kirletici atıklar vb. için belirli bir süre içinde önleyici tedbirler alınmasını taahhüt altına alabilirler.

Sendikalar sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik için lobicilik faaliyetlerini kullanarak –“isimlendirmek”, “utan-dırmak” olarak adlandırılan faaliyetlerle- şirketlerin yanlış uygulama ve ihlallerini duyurma stratejisini kullana-



MAKALE

rak işletmeleri sosyal sorumluluk uygulamalarına yönlendirebilirler.

Çevresel duyarlılık sendikalar için yeni bir alan değildir. Örneğin, sanayileşmenin ilk yıllarında, sanayileşmeden kaynaklanan hava ve su kirliliği ilk sendikacıların mücadele alanlarından birini oluşturmaktaydı (Räthzel vd., 2010: 76). Bugünlerde, iklim değişikliği ve çevreyi koruyucu politikalar birçok sendika, özellikle uluslararası sendikalar için yeni bir ilgi alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, bazı sendikalar iklim değişikliği ve çevreyi koruma üzerine çevresel ağlar, konferanslar ve rehberlik gibi çeşitli etkinlikler düzenlemektedir.

Çevre kirliliği ve çevre sorunları günümüze gelinceye kadar bireysel, toplumsal ve hükümetler düzeyinde, küresel boyutta ele alınarak ulusal ve uluslararası düzeyde kurumlar oluşturulup, uluslararası sözleşmeler imzalanarak önemli süreçlerden geçmiştir.

ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu), ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) ve uluslararası işkolu federasyonları 1970'li yılların ortalarından bu yana artan oranda çevre politikalarına yer vermekte ve son yıllarda çevre hareketi ile yakın ilişkiler geliştirmektedir. Bu örgütlerin tümünün çevre politikaları sürdürülebilir kalkınmayı hedeflemektedir.

2002 yılında Johannesburg'da toplanan "Dünya Sürdürülebilir Gelişme Zirvesi"nde ICFTU, TUAC ve UNEP tarafından ortaklaşa bir yüksek düzey toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıda çevresel konular ile işyeri ve çalışma koşulları arasındaki ilişkinin bütünselliği ele alınmıştır.

"Kalıcı Bir Miras İçin İşçi Girişimi" (WILL2006) sloganıyla "İşgücü ve Çevre Hakkında Sendikalar Toplantısı" 15-17 Ocak 2006 tarihinde Kenya'nın Nairobi kentinde Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) başkanlığında gerçekleştirildi. Toplantı UNEP hi-

mayesinde Sürdürülebilir Gelişme İçin Uluslararası İşgücü Vakfı, (Sustainlabour), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), UN Global Compact Office, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Dünya İşgücü Konfederasyonu (WCL), OECD Sendika Tavsiye Komitesi (TUAC)'nin destek ve katılımıyla düzenlemiştir. Toplantıya Birleşmiş Milletler (UN/BM) uzmanları, çevresel konulardaki hükümet yetkilileri, çevre uzmanları yanında 60'ı aşan ülkeden 150'den daha fazla sayıda sendika temsilcisi de katılmıştır. Toplantıda BM'in üç uzmanlık örgütü sürdürülebilir gelişmeye ilişkin sendikal çabaları destekleme sözü vermiştir. UNEP, WHO ve ILO birlikte çalışmak için konuya ilişkin ortak bir izleme süreci oluşturma yönünde adım atmıştır. Sendikalar ise, sürdürülebilir gelişme yönünde ilerleme sağlanabilmesi için sendikal açılımlar ve eylemler yoluyla uygulamaya dönük adımları yaşama geçirdiklerini ve bu konuda öncelikli olarak sendikal etkinliklerini yaygınlaştıracakları sözünü vermişlerdir (Kapar, 2006: 8).

12 Aralık 2015'te Paris'te düzenlenen COP21 (Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Taraflar Konferansı) iklim zirvesinde ise, sera gazlarının denetlenmesine ve iklim değişikliğinin sınırlandırılmasına yönelik tarihi bir anlaşmaya varıldı. IndustriALL'un faaliyet gösterdiği çoğu sektörde önemli etkileri olacak, Paris'teki iklim görüşmelerinde sendikal hareketin üç öncelikli talebi şunlardı: Kararlılığı artırmak ve iklim eyleminin istihdam yaratma potansiyelini gerçekleştirmek; iklimin finansmanını hayata geçirmek ve en korunmasız kesimleri desteklemek; işçiler ve onların toplumsal çevreleri için adil bir geçiş sağlanmasını taahhüt etmek.

Sonuç olarak, sürdürülebilir bir çevre için sendikalar:

- Ücret, istihdam, yoksulluk, güven-cesizlik gibi sorunlar kadar ve bu sorunlarla iç içe geçmiş olan çevresel sorunlarla da ilgilenmelidir.

- Üyelerine, topluma, çevreye ve paydaşlarına karşı olan sorumlulukları bağlamında çevresel sosyal sorumluluk uygulamalarının geliştirilmesine yönelik her türlü desteği ve girişimi yapmalı, güçlü ve etkili çevre politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması için sürece dahil olmalıdır.

- Yeni küresel ekonominin yarattığı sorunların çözümü için yeni sendikal stratejiler geliştirmeli ve bu bağlamda kendi iç dinamiklerinin yanısıra çevre ile güçlü bağlar kurmalı ve işbirliği içerisinde olmalıdır.

Kaynakça

ICFTU, "Will 2006 Conference: Trade Unions Agree Action on Environment with Key UN Bodies" ICFTU ONLINE (16.1.2006). (www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223286&Language=EN)

Gergely, T. (2012). Gerçekten sorumluluk sahibi işletmeler. İstanbul: Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği.

Hampton, P., (2015), "Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice?", The Political Studies Association Conference 2015, Sheffield, The UK, ss.1-23

Hart, S. L. (2008). Yeşilleşmenin ötesi: Sürdürülebilir bir dünya için stratejiler., Zülfi Dicleli (Editör). Harvard Business Review Yeşil İş Stratejisi. İstanbul: Mess Yayın No:560, 112.

Kapar, R. (2006). Kalıcı Bir Miras İçin İşçi Girişimi-WILL 2006, Sendikal Notlar.

Kapar, R. (2004). Çevresel Konularda Sendikal Gerekçeler ve Açılımlar: Sosyal Dayanışmanın Gücü, Sendikal Notlar.

Olsen, L. "Environmentally Sustainable Development: the WILL is There", ILO Features Service Articles, Department of Communication, 2006. (www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/06/will.htm)

UNEP (2008a), Climate Change, its Consequences on Employment and Trade Union Action: Training Manual for Workers and Trade Unions, Nairobi

Räthzel, N., Uzzell, D. and Elliot, D., (2010), "Can Trade Unions Become Environmental Innovators?", Soundings, 46, 76-87

TES-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa Şahin

Genel Başkan

Ferudun Yükselir

Genel Başkan Yardımcısı

Ersin Akma

Genel Başkan Yardımcısı

Rıfat Pakkan

Genel Sekreter

Sedat Çokol

Genel Mali Sekreter

İsmail Bingöl

Genel Mevzuat Sekreteri

Mehmet Solak

Genel Teşk. Sekreteri

Metin Durdu

Genel Eğitim Sekreteri

TES-İŞ GENEL MERKEZİ: Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23, 06510 Beştepe - Ankara Tel: (312) 212 65 10 (20 hat) Faks: 212 65 52 - 212 65 42

TES-İŞ ŞUBELERİ

ADANA ŞUBE (Başkanı): Mustafa ÖĞÜT

Reşatbey Mah. 62024 Sk. Bindebir İş Mrk. Kat : 2 No : 2 Seyhan / Adana
Tel : 0.322.458 00 63 - 352 48 00 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): Mustafa KILIÇ

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

Karanfil Sokak No:34/ 2 Bakanlıklar-ANKARA
Tel: 0.312 435 36 55 Faks: 0.312 435 29 40

ANKARA 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Fatih TÜLEK

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. Eylül Sok. Piramit Sitesi No:2 Kat:1 AYDIN
Tel: 0.256. 213 62 02 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): Besim MESTAN

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): Zeki ŞİŞKO

Talas Paşa Cad. Özding Pasajı Kat:1 EDİRNE
Tel: 0.284 225 24 56 Faks: 0.284 212 53 33

ELAZIĞ ŞUBE (Başkanı): Erdeniz ERDİM

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: 4/2 ERZURUM
Tel: 0.442.234 76 75 Faks: 0.442.233 53 52

ESKİŞEHİR ŞUBE (Başkanı): Ünal DAR

Arifiye Mah. Bilir Sok. 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): Rıdvan UYAR

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): Adem AŞIKKUTLU

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 ÖZİL

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): Muharrem EKİM

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): Hasan AYDIN

Sahabiye Mah. Kanal Cad. No: 6/3 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

Atatürk Bul. Ali Kalfa Çarşısı Kat: 1 No: 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 - MANİSA
Tel: 0.236 613 23 36 Faks: 0.236 613 10 33

ŞANLIURFA ŞUBE (Başkanı): Ramazan DÜZME

Esentepe Mah. 291 Sok. TES-İŞ Ap. 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. Arkası No: 17 TRABZON
Tel: 0.462.326 65 06-326 49 64 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

Cumhuriyet Mah. Ünal Toksöz Cad. No:16 Yatağan - Muğla
Tel : 0.252.572 25 03 Faks : 0.252.572 69 66

ZONGULDAK ŞUBE (Başkanı): Ahmet HASANEFENDİOĞLU

Terakki Mah. Dereçi Sk. Aydın İşhanı No:2 Kat:2 ZONGULDAK
Tel: 0.372 253 01 95 Faks: 0.372 253 10 89